

---

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUB BIDANG UMUM DAN KEPEGAWAIAN PADA RSUD CIBINONG KABUPATEN BOGOR

<sup>1)</sup> Fahreza Rachman, <sup>2)</sup> Muchammad Hamdani, <sup>3)</sup> Muhlis, <sup>4)</sup> Mujito

<sup>1)</sup> Alumni Progam Studi Manajemen, STIE Dewantara  
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia  
Email: fahrezarachman09@gmail.com

<sup>2)3)4)</sup> Dosen Tetap Progam Studi Manajemen, STIE Dewantara  
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia  
Email: m.hamdani@dewantara.ac.id, muhlis@dewantara.ac.id, mujito@dewantara.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of leadership style and work discipline on the performance of employees of the General and Personnel Sub-Division at Cibinong Hospital, Bogor Regency. The population in this study is all employees of the General and Personnel Sub-Division at Cibinong Hospital, Bogor Regency, which totals 35 employees. The data collection technique was carried out using observation, questionnaire and documentation while for data analysis using SPSS version 25 and testing, namely validity test, reliability test, classical assumption test, correlation test, multiple linear regression analysis and hypothesis test. By using saturated samples and quantitative methods. Based on the f test, it shows that the Sig value is  $0.000 < 0.1$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, using a significance level of 10% (0.1)  $58.035 > F_{table} 2.47$  therefore, it can be concluded that there is a significant influence simultaneously or jointly between the variables of leadership style and work discipline on the performance variables of employees in the General and Personnel Sub-Division at Cibinong Hospital, Bogor Regency. The magnitude of the determination coefficient value shows that the variables of leadership style and work discipline are able to explain the variables of employee performance by 77%. While the rest is 23% influenced by other factors that were not included in this research model.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Dicipline, Performance of Employees.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian Pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor yang berjumlah 35 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi sedangkan untuk analisis data menggunakan SPSS versi 25 dan menguji yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Dengan menggunakan sampel jenuh dan metode kuantitatif. Berdasarkan uji f menunjukkan bahwa nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menggunakan taraf signifikansi 10% (0,1)  $58,035 \geq F_{tabel} 2,47$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama sama antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian Pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 77%. Sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

---

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan instansi. Berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawainya) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hal tersebut maka pegawai memiliki peran yang strategis di dalam instansi, karena pegawai adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam instansi. Tidak ada satu instansi yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manjerial dan moralitas kerja yang memadai. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu instansi, baik perusahaan swasta, instansi pemerintah maupun BUMN.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk instansi. Semua hal tersebut berpengaruh pada instansi untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu aset penting bagi kemajuan instansi. Keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berguna untuk membantu kemajuan instansi itu sendiri.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di era globalisasi saat ini serta mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara. Oleh karena itu, instansi memerlukan sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi baik dari segi, kepemimpinan (*leadership*), kedisiplinan kerja (*work discipline*) dan kinerja pegawai (*performance*) yang merupakan penentu tercapainya keberhasilan pada setiap instansi.

Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi terciptanya tujuan yang telah ditetapkan instansi.

Kepemimpinan merupakan proses dan perilaku yang digunakan oleh seorang untuk memotivasi, menginspirasi dan memengaruhi perilaku organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan suatu instansi. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sifat hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin efektif merancang rutinitas dan mengatur tugas harian serta jangka panjang yang berhubungan dengan misi. Pemimpin

yang efektif ditentukan oleh kepribadian dan tindakannya.

Berdasar yang sudah diuraikan oleh penulis maka rumusan masalah yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.

### **1.2 Ruang Lingkup Permasalahan**

Ruang lingkup dalam penyusunan skripsi ini pembahasan sangatlah penting agar masalah dalam objek yang teliti dapat dicapai, maka ruang lingkup dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus kepada kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Penelitian ini dibatasi pada permasalahan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
3. Responden yang digunakan adalah seluruh pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang yang sudah diuraikan oleh penulis maka rumusan

masalah yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor?
3. Seberapa besar variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor?

### **1.4 Tujuan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas yang diturunkan kedalam rumusan masalah, maka penelitian menyadari bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat perlu dipahami bersama, makanya dirumuskan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2016:213) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Samsuddin (2018:36) Gaya kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Menurut Kumala & Agustina (2018:27) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dengan tercapai atau pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Bangun (2018:352) Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

#### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan

ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan instansi atau organisasi dan norm- norma sosial yang berlaku, menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi instansi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja instansi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2016:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati normanorma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu instansi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

#### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

Instansi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11) Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

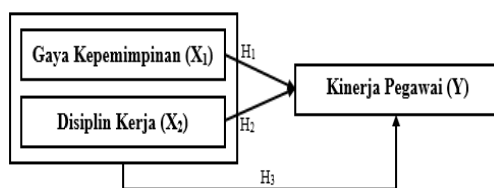
Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan instansi dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robert dan John (2016:378) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi instansi, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan instansi.

**2.2 Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2017:8) Kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**2.3 Hipotesis**

Sesuai dengan masalah yang telah dikemukakan maka yang menjadi hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan:

1.  $H_0 = 0$ : Diduga, tidak terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Cibinong

2.  $H_1 \neq 0$ : Diduga, terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor Sub Bidang Umum dan Kepegawaian.
3.  $H_2 \neq 0$ : Diduga, terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor Sub Bidang Umum dan Kepegawaian.

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**3.2 Variabel Penelitian**

Variabel dependent dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependent adalah Kinerja Pegawai.

**3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. KSR Dadi Kusmayadi No.27, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914.

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan yang dilakukan pada bulan Juni 2022 sampai dengan Desember 2022.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor berjumlah 35 pegawai.

Menurut Sugiyono (2019:133) Sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Selain itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor berjumlah 35 pegawai untuk mengisi kuesioner variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta 1 kepala sub bidang umum dan kepegawaian untuk mengisi variabel kinerja karyawan.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Uji Hipotesis
  - a. Uji t (Uji Parsial)
  - b. Uji F (Uji Simultan)
6. Uji Koefisien Determinasi

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuisisioner. Kuisisioner dapat dikatakan sah atau valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dan bernilai positif.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>			
X1. Pertanyaan 1	0,503	0,282	Valid
X1. Pertanyaan 2	0,606	0,282	Valid
X1. Pertanyaan 3	0,798	0,282	Valid
X1. Pertanyaan 4	0,726	0,282	Valid
X1. Pertanyaan 5	0,735	0,282	Valid
X1. Pertanyaan 6	0,675	0,282	Valid
X1. Pertanyaan 7	0,638	0,282	Valid
X1. Pertanyaan 8	0,547	0,282	Valid
X1. Pertanyaan 9	0,556	0,282	Valid
X1. Pertanyaan 10	0,471	0,282	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>			
X2. Pertanyaan 1	0,801	0,282	Valid
X2. Pertanyaan 2	0,808	0,282	Valid
X2. Pertanyaan 3	0,779	0,282	Valid
X2. Pertanyaan 4	0,766	0,282	Valid
X2. Pertanyaan 5	0,744	0,282	Valid
X2. Pertanyaan 6	0,617	0,282	Valid
X2. Pertanyaan 7	0,821	0,282	Valid
X2. Pertanyaan 8	0,577	0,282	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y. Pertanyaan 1	0,639	0,282	Valid
Y. Pertanyaan 2	0,494	0,282	Valid
Y. Pertanyaan 3	0,709	0,282	Valid
Y. Pertanyaan 4	0,732	0,282	Valid
Y. Pertanyaan 5	0,725	0,282	Valid
Y. Pertanyaan 6	0,639	0,282	Valid
Y. Pertanyaan 7	0,530	0,282	Valid
Y. Pertanyaan 8	0,755	0,282	Valid
Y. Pertanyaan 9	0,767	0,282	Valid
Y. Pertanyaan 10	0,724	0,282	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas, Nilai  $r$  tabel dihitung dengan rumus  $df = n - 2$  dengan signifikansi 0,1 yaitu  $df = 35 - 2 = 33$  nilai  $r$  tabel adalah sebesar 0,282. Diketahui bahwa nilai  $r$  hitung untuk indikator atau item pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai nilainya lebih besar dari nilai  $r$  tabel, hal ini dinyatakan valid atau benar.

### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukurannya dapat dipercaya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* berdasarkan skala *Cronbach* 0 sampai 1.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	10

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil uji reabilitas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,829 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan sangat reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	10

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil uji reabilitas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,905 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan sangat reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,859	10

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil uji reabilitas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,859 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan sangat reliabel.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel

*dependent* dan variabel *independent* berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov - Smirnov* Test dengan syarat  $\alpha \geq 0,1$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99083826
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov - Smirnov*, maka dapat diketahui bahwa apabila Signifikansi (Asymp.sig)  $\geq 0,1$  maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila Signifikansi (Asymp.sig)  $\leq 0,1$  maka data tidak berdistribusi normal. Pada output data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dengan demikian maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov - Smirnov*, maka dapat diketahui bahwa apabila Signifikansi (Asymp.sig)  $\geq 0,1$  maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila Signifikansi (Asymp.sig)  $\leq 0,1$  maka data tidak berdistribusi normal. Pada output data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai

Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dengan demikian maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,254	3,933
	Disiplin Kerja	,254	3,933

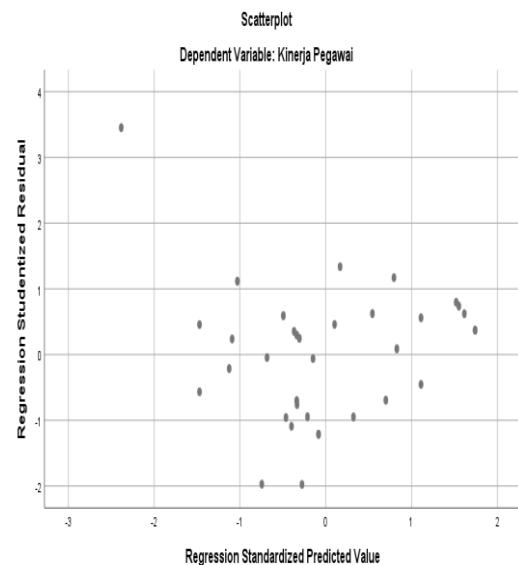
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas, semua nilai *tolerance* variabel *independent* ≥ dari 0,1 atau nilai VIF ≤ dari 10 yang mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas karena dari hasil *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF nya lebih kecil dari 10,00 sehingga data tidak terjadi masalah atau gejala multikolinearitas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak terjadi multikolinearitas.

**4.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Dalam SPSS metode yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatter plot* yang menunjukkan hubungan antara *Regression Studntised Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value*.



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

**4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,492	3,547		2,112	,043
	Gaya Kepemimpinan	,360	,165	,355	2,180	,037
	Disiplin Kerja	,476	,138	,560	3,437	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diperoleh persamaan regresi dengan rumus yaitu sebagai berikut:

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

$$Y = 7,492 + 0,360 X_1 + 0,476 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,492 artinya jika gaya kepemimpinan dan disiplin



- kerja nilainya 0, maka kinerja pegawai akan konstan sebesar 7,492 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bertanda positif sebesar 0,360, artinya jika ada peningkatan 1 satuan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,360 satuan.
  3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bertanda positif sebesar 0,476, artinya jika ada peningkatan 1 satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,476 satuan.

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,180	1,69	,037	H <sub>0</sub> Ditolak H <sub>1</sub> Diterima
Disiplin Kerja	3,437	1,69	,002	H <sub>0</sub> Ditolak H <sub>2</sub> Diterima

Sumber: Data diolah, 2022

Untuk menguji model regresi untuk masing - masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan hasil pengujian masing - masing variabel secara parsial.

1. Nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,180  $\geq$  1,66 hal menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 10% hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.

2. Nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,437  $\geq$  1,66 hal menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 10% hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.

##### 4.5.2 Uji F

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90% atau tingkat kesalahan 10%.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488,786	2	244,393	58,035	,000 <sup>b</sup>
	Residual	134,757	32	4,211		
	Total	623,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah, 2022

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F<sub>hitung</sub> 58,035  $\geq$  F<sub>tabel</sub> 2,47 menunjukkan bahwa secara bersama - sama atau simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.

#### 4.6 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisiensi Determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya *presentase* variasi variabel *dependent* yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel *independent*. Nilai R *Square* (Koefisien Determinasi)

adalah antara nol dan satu, nilai yang besar berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel-variabel *dependent* semakin kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel-variabel *dependent* adalah terbatas.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 <sup>a</sup>	,784	,770	2,052

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,770 atau 77%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 77%. Sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada uji t nilai signifikansi dibawah 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada uji F memperoleh nilai  $F_{hitung} 58,035 \geq F_{tabel} 2,47$  dan nilai signifikan  $0,000 \leq 0,1$  maka dapat

disimpulkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.

3. Hasil uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,770 yang berarti bahwa model dari penelitian ini sangat bagus dengan besar variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 77% dan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
4. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 \leq 0,1$  maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor.

### 5.2 Saran

Dengan melihat hasil penelitian ini dapat penulis sarankan kepada instansi agar lebih memberikan perhatian lebih terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang telah ada. Adapun yang dapat penulis sarankan kepada instansi ini adalah:

1. Pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor harus saling bekerjasama untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan instansi.
2. Pegawai Sub Bidang Umum Dan Kepegawaian pada RSUD Cibinong Kabupaten Bogor harus menjaga rasa kedisiplinan kerja para pegawai dengan mengontrol tingkat absensi para pegawai serta melakukan pengawasan

terhadap pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan. Selain itu pemimpin harus selalu memberikan teguran terhadap 35 pegawai yang selalu melanggar aturan yang berlaku seperti datang dan pulang tidak tepat waktu seperti yang diterapkan oleh instansi.

3. Bagi penulis selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan lagi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan metode dan sudut pandang yang berbeda sehingga menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agus Dharma. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arianty, dkk. 2016. *Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(2), 125-130.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Indriyani, R. I. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(1), 228-237.
- Jufrizen, J. 2017. *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27-34.
- Kartini Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rajak, M. A. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 4(3).
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto. 2014. *Validasi dan Verifikasi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sasue, A. A., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 1445-1454.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167-175.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suradji, G., & Martono, E. 2013. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.