



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 4099-4117

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong

Edward Clan<sup>1✉</sup>, Yanti Timisela<sup>2</sup>, Maria Fatie<sup>3</sup>

Manajemen, Universitas Kristen Papua

Email: [edwardclan@gmail.com](mailto:edwardclan@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, uji *t (parsial)*, uji *f (simultan)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji *t (parsial)* terhadap variabel pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah diketahui nilai *Signifikansi (Sig)* variabel kepemimpinan adalah sebesar  $0,006 < \text{probabilitas } 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan apabila pengaruh kepemimpinan di suatu organisasi semakin besar maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kepemimpinan merupakan indikator untuk mengukur keberhasilan manajemen pegawai dalam melakukan tugasnya, yakni menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal dan berkualitas dalam melayani masyarakat. Selanjutnya Namun apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diuji secara bersamaan dengan menggunakan uji *F (simultan)* maka telah diketahui bahwa nilai *signifikansi (Sig)* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin dan Kinerja Pegawai*

## Abstract

The result of this research is to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance. The method used in this research is descriptive quantitative with data analysis techniques, namely validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination test, multiple linear regression test, t test (partial), f test (simultaneous). The results of this research show that the results of the t test (partial) on the influence of leadership variables on employee performance have shown that the significance value (Sig) of the leadership variable is  $0.006 < \text{probability } 0.05$ , so  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected. This means that there is a significant influence between leadership (X1) on employee performance (Y). This shows that if the influence of leadership in an organization is greater, employee performance will also increase. Leadership is an indicator to measure the success of employee management in carrying out their duties, namely producing maximum and quality employee performance in serving the community. Furthermore, if the leadership variable (X1) and work discipline variable (X2) are tested simultaneously using the F test (simultaneous) then it is known that the significance value (Sig) is  $0.000 < 0.05$ , then it can be concluded that the hypothesis is accepted or with In other words, leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership, Discipline and Employee*

## PENDAHULUAN

Dinas pemuda dan olahraga Kota Sorong adalah lembaga yang membantu wali kota Sorong dalam bidang pemuda dan olahraga kota Sorong memiliki beberapa fungsi untuk perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan dibidang pemuda dan olahraga, penyelenggaraan peleyanan umum di bidang pemuda dan olahraga, pembinaan dan pelaksanaan tugas tugas penyelenggaraan di bidang pemuda dan olahraga serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh wali kota. Dalam pembahasan keempat fungsi ini apakah berpengaruh dalam kepemimpinan (Tupoksi Dispora, Februari 2023).

Kepemimpinan merupakan kemampuan dari seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawai, membangun komunikasi baik dengan pegawai serta mempertanggungjawabkan tugas atau pekerjaannya. Seorang pemimpin pun, diharapkan mampu menjadi contoh atau menjadi panutan bagi pegawai yang lain, sehingga dapat dipelajari bahwa pemimpin yang baik adalah dengan mematuhi aturan, tepat waktu, berintegritas dan bertanggungjawab atas semua tugas yang diberikan sebagai pemimpin di suatu instansi pemerintahan mana pun, terutama di kantor dinas pemuda dan olahraga kota Sorong. Selain pengaruh kepemimpinan dan kinerja pegawai, ada pun hal yang diperhatikan oleh pemimpin dan pegawai adalah kedisiplinan kerja (Friyatna Dira, 2023)

Kedisiplinan pegawai sangat memengaruhi citra diri sebagai pemimpin dan pegawai.

Seorang pemimpin dan pegawai, tentunya mengetahui aturan yang berlaku, tidak hanya datang dan pulang dari kantor dengan semaunya, tetapi aturan itu tetap terikat dalam diri seorang pemimpin dan pegawai. Disiplin itu tidak hanya aturan, tetapi bagaimana seorang pemimpin dan pegawai bertanggung jawabkan tugas dengan baik yang terdapat dengan disiplin waktu (Budi dan Waridin Setyawan, 2022). Oleh karena itu, apakah seorang pegawai mentaati peraturan-peraturan dengan etis yang berlaku dalam kantor dinas pemuda dan olahraga, tetapi juga disetiap instansi pemerintahan yang berlaku dengan aturan. Selain mengikuti aturan dalam kantor, dan apakah seorang pegawai dengan mengoperasikan sistem kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Di sisi lain, seorang pemimpin berperan penting dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin, membantu dan memotivasi pegawai, meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai, serta memfasilitasi dan membangun relasi secara personal dan interpersonal dalam kantor.

Kinerja pegawai di kantor tidak hanya dinilai dari kepribadian sebagai pegawai, tetapi ada hal penting untuk diketahui adalah pegawai yang berintegritas, dan mempunyai kreatifitas dalam bidang mana pun, sehingga untuk mengembangkan kinerja pegawai, terutama di kantor dinas pemuda dan olahraga, seorang pegawai dapat mengembangkan kinerja dalam bidang-bidang yang kepegawaian dan pemerintahan di kantor (Basri S Rauf, 2021) Oleh karena itu, selain mengembangkan kinerja pegawai, maka pegawai dituntun untuk mentaati dalam peraturan dan kedisiplinan kinerja pegawai dengan waktu yang ditetapkan.

Seorang pegawai tentunya mengetahui peraturan yang berlaku di kantor atau instansi pemerintahan yang berlaku maka, dengan peraturan yang terikat dalam diri Berdasarkan pengamatan awal, terlihat bahwa banyak pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong sering terlambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan dari pimpinan, dan bahkan ada yang belum mengerjakan tugas yang diberikan sama sekali. Hal ini membuat sistem pelayanan kepada masyarakat selalu lamban dan belum dilakukan secara maksimal. Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti melakukan wawancara singkat dengan beberapa pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong yang mengatakan bahwa, kurang fokusnya pegawai dalam mengerjakan tugas dikarenakan pegawai tersebut sering masuk kantor terlambat. Pegawai seharusnya masuk kantor pada pukul 08.00 WIT, namun ada yang datang setelah jam yang ditentukan. Adajuga pegawai yang sudah masuk tepat waktu namun sering meminta ijin keluar ruangan untuk mengurus keperluan pribadi. Jika hal ini tidak diatas maka akan berdampak pada penilaian kinerja pemimpin yang kurang baik.

Oleh karena itu, dengan melihat perkembangan dan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong, menjadi suatu ide atau dasar pemikiran dalam pembahasan dalam tulisan ini.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif dengan suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Macam-macam metode penelitian kuantitatif seperti deskriptif ini bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat (Humanika, 2021)

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Anak Agung Putu Agung dan Yuesti, 2019). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain dengan jumlah populasi sebagian tiga puluh tiga orang (33 orang). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau disebut dengan sampel jenuh. (Vivi Syafirah dkk, 2019) Sampling jenuh adalah Teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel tiga puluh tiga orang (33 orang).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terdapat dua bagian yaitu; data primer dan data sekunder. Data primer yang dilakukan oleh peneliti sendiri dengan cara, observasi, wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi, dan membuat kuisioner. Sedangkan data sekunder adalah dengan cara mereview buku-buku pustaka, literasi buku dan beberapa sumber yang menjadi pokok penelitian dan pembahasan oleh peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan secara ilmiah dapat digunakan dengan metode yang disiapkan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat dari informan yang dimediasi dengan dokumentasi saat penelitian dilapangan.

#### 1. Observasi

Di dalam artian penelitian, observasi adalah mengadakan pengamatan secara langsung, observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, ragam gambar, dan rekam suara. Pedoman observasi berisi sebuah daftar jenis kegiatan yang mungkin timbul dan akan diamati.

#### 2. Wawancara

Yaitu kegiatan pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab antara peneliti

dengan responden. Interview (wawancara) adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden yang diwawancarai.

### 3. Pustaka

Mengkaji dan mendeskripsikan sumber kajian pustaka dari beberapa sumber pustaka, buku-buku, literasi, jurnal dan karya ilmiah yang menjadi sumber utama dari pembahasan ini. Penelitian Kepustakaan dilakukan untuk menunjang metode wawancara yang telah dilakukan. Pengumpulan informasi yang dibutuhkan dilakukan dengan mencari referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

### 4. Kuisisioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Merupakan alat pengumpul data berbentuk pertanyaan yang akan diisi atau dijawab oleh responden.

### 5. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu metode dalam mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, agenda, dan lain-lain. Instrumen dari metode dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya. Pengumpulan datanya diambil dari buku-buku yang relevan dengan masalah penelitian dokumen-dokumen, catatan-catatan yang berhubungan dengan objek penelitian (Ghozali, 2021)

## Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Validasi adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengukuran instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas factor dan validitas item. Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuisisioner. Ketentuan suatu instrument valid atau sah apabila memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) (Ghozali, 2018)

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. "Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dan temuan-

temuan". Reliabilitas instrument digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya adalah mengukur reabilitas dari butir pernyataan/pertanyaan. Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan maka dilakukan analisis reabilitas berdasarkan koefisien Croanbach Alpha. Koefisien *croanbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indicator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,60. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha*>0,60

### 3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier klasik (OLS) berkitaskan serangkaian asumsi. Tiga di antara beberapa asumsi regresi klasik yang akan diketengahkan dalam penelitian ini:

#### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### b. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov (Kolmogorov - Smirnov Test) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

### 4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ganda di notasikan dengan  $R^2$ , diidentifikasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT} = 1 - \frac{JKG}{JKT}$$

$R^2$  akan bernilai 0 jika semua semua  $b_k=0$ .  $R^2$  akan bernilai 1 jika semua amatan Y berada tepat pada permukaan respon dengan kata lain  $Y_i=\hat{Y}_i$ .  $K^2$ ad adalah penyusunan dari  $K^2$ . Nilai  $K^2$ ad ditentukan dengan rumus:

$$R^2_{ad} = 1 - \left(\frac{n-1}{n-k}\right) \frac{JKG}{JKT}$$

Dengan n=jumlah amatan  $R^2_{ad}$  hanya akan naik jika nilai (n-k) JKG turun karena (n-1) JKT, tetap. Model yang baik memiliki  $R^2_{ad}$  yang besar.

### 5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linear berganda. Teknik regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada

tidaknya pengaruh signifikan dan atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, k$ ), terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Model regresi linear berganda untuk populasi dapat ditunjukkan sebagai berikut (1):

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Pegawai

$b$  = Nilai Koefisien masing-masing variabel

$a$  = Nilai konstanta (*intersept*)

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin Kerja

#### 6. Uji t (parsial)

“Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungna antara variabel ( $X$ ) dan variabel ( $Y$ ) yang digunakan dengan koefisien korelasi.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:  $t = r\sqrt{(n - 2) \sqrt{1 - r^2}}$   
Keterangan :  $t$  = Uji pengaruh parsial  $r$  = Koefisien korelasi  $n$  = Banyaknya data.

#### 7. Uji f (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent atau variable bebas yang dimasukkan dalam model-model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variable dependen atau variable terikat.

Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variable independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen”. Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variable independensecara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variable bebas ( $X$ ) terhadap variable terikat ( $Y$ ). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji f (simultan) adalah Jika nilai sig < 0,05, maka hipotesis diterima. Jika nilai sig > 0,05, maka hipotesis ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 33 responden, dan dianggap *representative* dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan. Adapun karakteristik responden dapat

dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekwensi	Persentase
1	Laki-laki	26	78,8
2	Perempuan	7	21,2
Jumlah		33	100

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 2, responden laki-laki berjumlah 26 orang dengan hasil persentase 78,8% dan perempuan berjumlah 7 orang dengan hasil persentase 21,2%

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekwensi	Persentase
1	25 – 34 Tahun	12	36,4
2	35 – 40 Tahun	7	21,2
3	41 – 45 Tahun	12	36,4
4	46 – 50 Tahun	1	3
5	> 51 Tahun	1	3
Jumlah		33	100

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 3, responden yang berusia > 25 tahun sebanyak 12 orang dengan hasil persentase sebesar 36,4%. Pegawai yang berusia 35-40 tahun sebanyak 7 orang dengan hasil persentase 21,2%. Pegawai yang berusia 41-45 tahun sebanyak 12 orang dengan hasil persentase sebesar 36,4%. Responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 1 orang dengan hasil persentase sebesar 3%. Responden yang berusia < 51 tahun sebanyak 1 orang dengan hasil persentase sebesar 3%.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekwensi	Persentase
1	SMA/SMK	4	12,1
2	S1	21	63,6
3	S2	8	24,2
Jumlah		33	100

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4, responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 4 orang dengan hasil persentase 12,1%. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 21 orang dengan hasil persentase 63,6%. Responden berpendidikan S2 sebanyak 8 orang dengan hasil

persentase 24,2%.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekwensi	Persentase
1	< 1 Tahun	3	9,1
2	1 – 3 Tahun	4	12,1
3	4 – 5 Tahun	26	78,8
4	> 5 Tahun	0	0
Jumlah		33	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 5, responden lama bekerja < 1 tahun sebanyak 3 orang dengan hasil persentase 9,1%. Responden lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 4 orang dengan hasil persentase 12,1%. Responden lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 26 orang dengan hasil persentase 78,8%. Responden lama bekerja > 5 tahun tidak ada dengan hasil persentase 0%.

#### A. Analisis

##### 1. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kefalian pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan korelasi *Pearson (Product Moment)*, jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $df = n-k, \alpha = 5\%$ ). Berikut hasil perhitungan secara rinci disajikan pada tabel 5

No	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status Pernyataan
A	Kepemimpinan (X1)			
1.	Kemampuan analisis	0,447	0,3440	Valid
2.	Keteladanan	0,775	0,3440	Valid
3.	Rasionalitas dan Objektivitas	0,592	0,3440	Valid
4.	Intruksi kerja	0,731	0,344	Valid
5.	Kemampuan mendengar saran	0,601	0,344	Valid

B	Disiplin Kerja (X2)			
1.	Kehadiran di tempat kerja	0,773	0,344	Valid
2.	Ketaatan dalam peraturan	0,885	0,344	Valid

	kerja			
3.	Ketaatan pada standar kerja	0,747	0,344	Valid
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi	0,744	0,344	Valid
5.	Bekerja etis kinerja pegawai	0,853	0,344	Valid
C	Kinerja Pegawai (Y)			
1.	Kualitas kerja	0,526	0,344	Valid
2.	Kuantitas kerja	0,622	0,344	Valid
3.	Ketepatan waktu	0,704	0,344	Valid
4.	Efektifitas	0,348	0,344	Valid
5.	Kemandirian	0,479	0,344	Valid

Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan (X1) dengan 5 butir pernyataan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi kemampuan analisis kepemimpinan sebesar 0,447. Koefisien korelasi keteladanan kepemimpinan sebesar 0,775. Koefisien korelasi rasionalitas dan objektivitas kepemimpinan sebesar 0,592. Koefisien korelasi instruksi kerja kepemimpinan sebesar 0,731. Koefisien korelasi kemampuan pemimpin mendengar saran sebesar 0,601.

Hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X2) dengan 5 butir pernyataan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi kehadiran pegawai di tempat kerja sebesar 0,773. Koefisien korelasi ketaatan pegawai dalam peraturan kerja sebesar 0,885. Koefisien korelasi ketaatan pegawai pada standar kerja sebesar 0,747. Koefisien korelasi tingkat kewaspadaan pegawai sebesar 0,744. Koefisien korelasi bekerja etis kinerja pegawai sebesar 0,853.

Hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan 5 butir pernyataan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi kualitas kerja pegawai sebesar 0,526. Koefisien korelasi kuantitas kerja pegawai sebesar 0,622. Koefisien korelasi ketepatan waktu sebesar 0,704. Koefisien korelasi efektifitas kerja pegawai sebesar 0,348. Koefisien korelasi kemandirian pegawai sebesar 0,479. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka semua pernyataan terhadap variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien *Cronbach alpha* yang digunakan untuk mengukur reabilitas, dimana reliabilitas instrument dianggap andal jika

memiliki koefisien *reliabilitas*  $\geq 0,5$  (lebih besar dari atau sama dengan 0,5). Indikator dapat diterima apabila koefisien *alpha* diatas 0,60. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Tabel 6 Reliability Statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,645	0,60	5	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja	0,846	0,60	5	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai	0,677	0,60	5	<i>Reliabel</i>

*Sumber : data diolah dengan spss 20.0*

Tabel 6 menunjukkan bahwa banyaknya item atau butir pernyataan angket pada variabel kepemimpinan sebanyak 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepemimpinan sebesar  $0,645 > 0,60$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam reliabilitas di atas dari 5 butir pernyataan variabel kepemimpinan tersebut dinyatakan reliable atau konsisten. Banyaknya item atau butir pernyataan angket pada variabel disiplin kerja sebanyak 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel disiplin kerja sebesar  $0,846 > 0,60$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam reliabilitas di atas dari 5 butir pernyataan variabel disiplin kerja tersebut dinyatakan reliable atau konsisten. Banyaknya item atau butir pernyataan angket pada variabel kinerja pegawai sebanyak 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja pegawai sebesar  $0,677 > 0,60$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam reliabilitas di atas dari 5 butir pernyataan variabel kinerja pegawai tersebut dinyatakan reliable atau konsisten.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.453	3.278		1.968	.058
1 Kepemimpinan	.694	.142	.667	4.877	.354
Disiplin Pegawai	.009	.063	.019	.140	.889

Sumber : data diolah dengan spss 20.0

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,354 dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,889 membuktikan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov-smirnov* adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.09867680
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.759

Asymp. Sig. (2-tailed)	.613
------------------------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

*Sumber : data diolah dengan spss 20.0*

Berdasarkan tabel 8, terlihat bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,613 lebih besar dari 0,05, artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada sebuah model regresi penelitian. Dalam hasil pengolahan data menggunakan *SPSS for windows* versi 20.0, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square* sebagai berikut :

Tabel 9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.443	.406	1.135

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Pegawai, Kepemimpinan

*Sumber : data diolah dengan spss 20.0*

Berdasarkan tabel 9, mengisyaratkan bahwa untuk menentukan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong telah diketahui nilai  $R^2 = 0,766$  dan nilai koefisien determinasi atau *R Square* = 0,443 atau 44,3%. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong dengan nilai presentase sebesar 44,3%. Karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.453	3.278		1.968	.058
1 Kepemimpinan	.694	.142	.667	4.877	.000
Disiplin Pegawai	.009	.063	.019	.140	.889

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : data diolah dengan spss 20.0*

Berdasarkan tabel 10, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6,632 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel dianggap konstan maka nilai Y adalah 6,632. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,694 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai kepemimpinan naik satu satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstanta, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,694. Nilai koefisien regresi variabel disiplin pegawai sebesar 0,009 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila tingkat disiplin pegawai naik satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,009.

#### 6. Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Dalam melakukan Uji t (parsial) pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai signifikansi. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria : Jika *P value (Sig)* > 0,05 maka  $H_0$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jika *P value (Sig)*  $\leq$  0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.453	3.278		1.968	.058
1 Kepemimpinan	.694	.142	.667	4.877	.006
Disiplin Pegawai	.009	.063	.019	.140	.889

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : data diolah dengan spss 20.0*

Berdasarkan tabel 11, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

a. Pengujian variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong

$H_1$  :  $\beta_1 > 0$  artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap harga kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel *output SPSS "Coefficients"* di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,006 yang mana lebih besar dari nilai *probabilitas* 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh yang cukup signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

b. Pengujian variabel disiplin kerja pegawai ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  artinya disiplin kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong

$H_1$  :  $\beta_1 > 0$  artinya disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap harga kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel *output SPSS "Coefficients"* di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0,889 yang mana lebih besar dari nilai *probabilitas* 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya

ada pengaruh yang cukup signifikan antara disiplin kerja pegawai ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

## 7. Uji f (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian secara simultan atau bersama-sama. Pada uji F penelitian ini akan memakai nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria: Jika  $P \text{ value (Sig)} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap kinerja pegawai. Jika  $P \text{ value (Sig)} \leq \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 12 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30.706	2	15.353	11.924	.000 <sup>b</sup>
Residual	38.627	30	1.288		
Total	69.333	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Pegawai, Kepemimpinan

*Sumber : data diolah dengan spss 20.0*

$H_0$  : Kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong

$H_1$  : Kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong

Berdasarkan tabel 28, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan *output SPSS "Coefficients"* hasil uji  $t$  parsial terhadap variabel pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,006. Karena nilai Sig.  $0,006 < \text{probabilitas} 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan apabila pengaruh

kepemimpinan di suatu organisasi semakin besar maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kepemimpinan merupakan indikator untuk mengukur keberhasilan manajemen pegawai dalam melakukan tugasnya, yakni menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal dan berkualitas dalam melayani masyarakat.

## 2. Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan *output SPSS "Coefficients"* hasil uji *t* parsial terhadap variabel pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel disiplin adalah sebesar 0,889. Karena nilai Sig. 0,889 < *probabilitas* 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja di suatu organisasi baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Disiplin kerja merupakan indikator untuk mengukur keberhasilan manajemen pegawai dalam melakukan tugasnya, yakni menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal dan berkualitas dalam melayani masyarakat.

## 3. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan *output SPSS "Anova"* hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) adalah sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi isyarat bahwa jika kinerja pegawai di suatu organisasi baik dimana pegawainya melayani masyarakat dengan baik, mengerjakan pekerjaan dengan cepat, rapid an teliti maka dengan sendirinya masyarakat akan menilai bahwa kepemimpinan dan disiplin pegawai pada organisasi tersebut sangat baik dan berkualitas.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang baik maka peran Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Sorong dalam mengayomi, membimbing dan mengawasi kinerja pegawai adalah salah satu tindakan yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Demikian halnya dengan disiplin kerja yang baik juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil pengujian hipotesis dimana nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh adalah sebesar 0,006 < 0,05 yang membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, Budiman. 2019. '*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta*.' Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen Volume 9(No 1).
- Amelinda dan Ferryal Abadi. 2018. *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Ikraith Ekonomika. Vol 1 No.2 .
- Anak Agung Putu Agung and Anik Yuesti, *Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif-Dan-Kualitatif*, Penerbit : Unnes Press, Semarang, 2019:12.
- Arifin M Nurjaman U, *Model Kepemimpinan Pendidikan Masa Depan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi Dan Sosiologi*, 2022:87.
- Alvita HJhoansyah DNurmala R, *Analisis Sikap Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*, Penerbit : Mandar Maju, Bandung, 2023:67.
- Budi dan Waridin Setiyawan, 'Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI.2022:81.
- Basri S Rauf R, *Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 2021.
- Dewi Astuti, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Penerbit : Alfabet, Bandung, 2022:121.
- Dinas Pemuda dan Olahraga, 'Tugas Dan Fungsi Dispora ',  
<https://Dispora.Malangkab.Go.Id/Pd/Slug?Title=dispورا-Tugas-Pokok-Dan-Fungsi-Dispورا>, diakses Februari 2023.
- F Kusumayadi, '*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima*', *Business Management and Entrepreneurship*, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2020:15.
- Friyatna Dira A, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan GICI Business School*, 2023:75.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamarto W, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2022:12.
- Humanika, *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2021: 98.
- Hutaheean W, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*, Jakarta : Gramedia Pustaka 2022.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS.*, Penerbit Universitas Diponegoro. (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro., 2021).

- Jufrizen J, *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta, 2021: 54.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.*, 2012,170.
- Ningrat A, *Analisis Indikator Kinerja Pelabuhan Hijau*, Penerbit : Unnes Press, Semarang, 2022:71.
- Pranitasari DKhotimah K, *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya) Bandung, 2021: 21.
- Robbins, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, (Penerbit Gaya Media, Jakarta, 2016)*, 260.
- Rahmat P, *Penelitian Kualitatif*, Penerbit : Alfabet, Bandung, 2021:45.
- Sitompul SAlI SZackaria Rialmi, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2021:181.
- Tampubolon, Biatna, D, 'Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001.2021, 115.
- Vivi Syafirah and others, 'Pengembangan Kuesioner Deteksi Dini Penyakit Diabetes Melitus Tipe 2 Dilihat Dari Aspek Kesehatan Umum', *Sport Science and Health* , 1.1 (2019:112).
- Wendy Sepmady Hutaheean, 'Filsafat Dan Teori Kepemimpinan.Pdf', *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*, 2021:130.