

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian pengumpulan data adalah sebanyak 30 orang. Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner ini terdiri dari: usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Berikut ini karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden**

| Kategori            |               | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------------|---------------|------------------|----------------|
| Jenis Kelamin       | Laki-Laki     | 18               | 60%            |
|                     | Perempuan     | 12               | 40%            |
| <b>Total</b>        |               | <b>30</b>        | <b>100%</b>    |
| Usia                | 20 - 25 Tahun | 7                | 24%            |
|                     | 26 – 30 Tahun | 8                | 27%            |
|                     | 31 – 35 Tahun | 10               | 34%            |
|                     | >35 Tahun     | 5                | 17%            |
| <b>Total</b>        |               | <b>30</b>        | <b>100%</b>    |
| Pendidikan Terakhir | SMA           | 16               | 54%            |
|                     | D3            | 3                | 10%            |
|                     | S1            | 11               | 37%            |
| <b>Total</b>        |               | <b>30</b>        | <b>100%</b>    |
| Lama Bekerja        | 1 -5 Tahun    | 9                | 30%            |
|                     | 6 – 10 Tahun  | 11               | 37%            |
|                     | 11 – 15 Tahun | 6                | 20%            |
|                     | >15 Tahun     | 4                | 14%            |
| <b>Total</b>        |               | <b>30</b>        | <b>100%</b>    |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Oleh Penulis, 2023

Pada Data Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki. Dari aspek usia, menunjukkan bahwa responden mayoritas memiliki usia pada rentang 31 - 35 Tahun, dan sebagian besar

responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, serta telah menjalani masa kerja selama 6 - 10 Tahun.

## 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu kinerja pegawai, kepemimpinan dan kedisiplinan. Langkah-langkah dalam menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui kelayakan untuk diolah berdasarkan tingkat perolehan nilai skor variabel yang akan diteliti.

### 5.2.1 Deskripsi variabel kinerja pegawai

Hasil penelitian kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.2 Gambaran Kinerja Pegawai**

| No                    | Pertanyaan                                                                          | Jawaban Responden |   |   |    |    | Jumlah | Kategori      |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---|---|----|----|--------|---------------|
|                       |                                                                                     | 1                 | 2 | 3 | 4  | 5  |        |               |
| <b>KUALITAS</b>       |                                                                                     |                   |   |   |    |    |        |               |
| 1                     | Pegawai dalam melaksakan tugas yang diberikan sesuai standar                        | 0                 | 0 | 4 | 16 | 10 | 126    | Sangat Tinggi |
| 2                     | Pegawai sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan                  | 0                 | 0 | 1 | 16 | 13 | 132    | Sangat Tinggi |
| <b>KUANTITAS</b>      |                                                                                     |                   |   |   |    |    |        |               |
| 3                     | Pegawai dapat melakukan hasil kerja dengan baik dan sangat maksimal                 | 0                 | 0 | 7 | 12 | 11 | 124    | Tinggi        |
| 4                     | Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu                                 | 0                 | 0 | 2 | 19 | 9  | 127    | Sangat Tinggi |
| <b>TANGGUNG JAWAB</b> |                                                                                     |                   |   |   |    |    |        |               |
| 5                     | Pegawai dapat bersikap profesionalisme                                              | 0                 | 0 | 0 | 15 | 15 | 135    | Sangat Tinggi |
| 6                     | Pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan | 0                 | 0 | 3 | 14 | 13 | 130    | Sangat Tinggi |
| <b>KERJASAMA</b>      |                                                                                     |                   |   |   |    |    |        |               |

|                  |                                                                                            |   |   |   |    |    |              |                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----|----|--------------|----------------------|
| 7                | Pegawai memiliki rasa kerjasama yang tinggi                                                | 0 | 0 | 1 | 10 | 19 | 138          | Sangat Tinggi        |
| 8                | Pegawai mampu menjalin hubungan kerja dengan baik                                          | 0 | 0 | 1 | 13 | 16 | 135          | Sangat Tinggi        |
| <b>INISIATIF</b> |                                                                                            |   |   |   |    |    |              |                      |
| 9                | Pegawai selalu membuat tindakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi                  | 0 | 0 | 3 | 15 | 12 | 129          | Sangat Tinggi        |
| 10               | Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan | 0 | 0 | 5 | 11 | 14 | 129          | Sangat Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |                                                                                            |   |   |   |    |    | <b>130,5</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa dimensi kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mencapai target yang di tentukan dan pegawai dalam bekerja berkeinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pegawai lainnya.

### 5.2.2 Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Hasil penelitian kepemimpinan pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.3 Gambaran Kepemimpinan**

| No               | Pertanyaan                                                                                    | Jawaban Responden |   |   |    |    | Jumlah | Kategori    |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---|---|----|----|--------|-------------|
|                  |                                                                                               | 1                 | 2 | 3 | 4  | 5  |        |             |
| <b>KEMAMPUAN</b> |                                                                                               |                   |   |   |    |    |        |             |
| 1                | Aturan baik lisan ataupun tertulis sebagai alat batas dalam melakukan kegiatan yang dilakukan | 0                 | 0 | 2 | 15 | 13 | 131    | Sangat Baik |
| 2                | Pemimpin selalu memberikan arahan tentang kinerja kepada pegawai                              | 0                 | 0 | 3 | 12 | 15 | 132    | Sangat Baik |

| KEPRIBADIAN        |                                                                                                                     |   |   |   |    |    |                |             |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----|----|----------------|-------------|
| 3                  | Pemimpin selalu bersikap tegas,berdan agresif dalam memberikan arahan kepada pegawai                                | 0 | 0 | 0 | 15 | 15 | 135            | Sangat Baik |
| 4                  | Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah dengan pegawai secara musyawarah                                             | 0 | 0 | 4 | 15 | 11 | 127            | Sangat Baik |
| PENGALAMAN         |                                                                                                                     |   |   |   |    |    |                |             |
| 5                  | Pemimpin menunjukkankinerja yang dimiliki dan memberikan arahan kepada pegawai                                      | 0 | 0 | 2 | 12 | 16 | 134            | Sangat Baik |
| 6                  | Pemimpin merupakan kondisi dimana pemimpin dapat memberikan masukan terhadap pekerjaan                              | 0 | 0 | 3 | 15 | 12 | 129            | Sangat Baik |
| INTELEKTUAL        |                                                                                                                     |   |   |   |    |    |                |             |
| 7                  | Pemimpin merupakan kemampuan melakukan komunikasi terhadap pegawai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing | 0 | 0 | 4 | 15 | 16 | 152            | Sangat Baik |
| 8                  | Hubungan baik akan mempermudah pemimpin mengarahkan pegawainya                                                      | 0 | 0 | 1 | 15 | 14 | 133            | Sangat Baik |
| <b>Rata – rata</b> |                                                                                                                     |   |   |   |    |    | <b>134,125</b> | Sangat Baik |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa dimensi kepemimpinan memiliki keterangan sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan mampu mengatasi setiap kesulitan-kesulitan yang muncul dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan perusahaan dan pegawai tersebut juga memahami setiap tahapan prosedur dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

### 5.2.3 Deskriptif variabel disiplin

Hasil penelitian disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Nipah Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.4 Gambaran Kedisiplinan**

| No                        | Pertanyaan                                                                                            | Jawaban Responden |   |   |    |    | Jumlah | Kategori        |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---|---|----|----|--------|-----------------|
|                           |                                                                                                       | 1                 | 2 | 3 | 4  | 5  |        |                 |
| <b>DISIPLIN WAKTU</b>     |                                                                                                       |                   |   |   |    |    |        |                 |
| 1                         | Pegawai selalu datang tepat waktu                                                                     | 0                 | 0 | 5 | 14 | 11 | 126    | Sangat Disiplin |
| 2                         | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan                                 | 0                 | 0 | 1 | 14 | 15 | 134    | Sangat Disiplin |
| <b>DISIPLIN TARGET</b>    |                                                                                                       |                   |   |   |    |    |        |                 |
| 3                         | Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan                                        | 0                 | 0 | 3 | 16 | 11 | 128    | Sangat Disiplin |
| 4                         | Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan urutan yang diberikan tanpa melainkan tugas yang lain | 0                 | 0 | 3 | 14 | 13 | 130    | Sangat Disiplin |
| <b>DISIPLIN KUALITAS</b>  |                                                                                                       |                   |   |   |    |    |        |                 |
| 5                         | Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi                                         | 0                 | 0 | 3 | 17 | 10 | 123    | Disiplin        |
| 6                         | Pegawai sanggup menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan                                                | 0                 | 0 | 1 | 18 | 11 | 130    | Sangat Disiplin |
| <b>DISIPLIN PRIORITAS</b> |                                                                                                       |                   |   |   |    |    |        |                 |
| 7                         | Pegawai taat dan patuh dalam mendahulukan pekerjaan Kantor                                            | 0                 | 0 | 2 | 17 | 11 | 129    | Sangat Disiplin |
| 8                         | Pegawai mampu mengatur prioritas kerja dengan efektif                                                 | 0                 | 0 | 1 | 14 | 15 | 134    | Sangat Disiplin |
| <b>DISIPLIN PROSEDUR</b>  |                                                                                                       |                   |   |   |    |    |        |                 |
| 9                         | Pegawai mampu mengikuti tata cara dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar  | 0                 | 0 | 1 | 13 | 14 | 131    | Sangat Disiplin |

|                  |                                                                                                 |   |   |   |    |    |              |                        |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----|----|--------------|------------------------|
| 10               | Pegawai mampu mempelajari dan menguasai prosedur terbaru sesuai dengan yang ditetapkan instansi | 0 | 0 | 2 | 11 | 17 | 110          | Disiplin               |
| <b>RATA-RATA</b> |                                                                                                 |   |   |   |    |    | <b>127,5</b> | <b>Sangat Disiplin</b> |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa dimensi kedisiplinan memiliki keterangan sangat disiplin, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki pegawai Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang dikategorikan bahwa kedisiplinan kerja pegawainya sudah baik.

### 5.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur kuesioner. Nilai validitas dapat dilihat dengan kriteria jika  $r$  hitung lebih besar dari pada angka  $r$  tabel maka instrument dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari angka  $r$  tabel maka instrument dinyatakan tidak valid. Adapun pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| Dimensi        | Pernyataan   | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|--------------|----------|---------|------------|
| Kualitas       | Indikator 1  | 0,479    | 0,3061  | Valid      |
|                | Indikator 2  | 0,605    | 0,3061  | Valid      |
| Kuantitas      | Indikator 3  | 0,392    | 0,3061  | Valid      |
|                | Indikator 4  | 0,567    | 0,3061  | Valid      |
| Tanggung Jawab | Indikator 5  | 0,340    | 0,3061  | Valid      |
|                | Indikator 6  | 0,356    | 0,3061  | Valid      |
| Kerjasama      | Indikator 7  | 0,341    | 0,3061  | Valid      |
|                | Indikator 8  | 0,440    | 0,3061  | Valid      |
| Inisiatif      | Indikator 9  | 0,405    | 0,3061  | Valid      |
|                | Indikator 10 | 0,378    | 0,3061  | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwa 10 item pertanyaan pada kuesioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid setelah di uji di SPSS

25 yang mana nilai r hitung lebih besar dari angka r tabel.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

| Dimensi     | Pernyataan  | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------------|-------------|----------|---------|------------|
| Kemampuan   | Indikator 1 | 426      | 0,3061  | Valid      |
|             | Indikator 2 | 462      | 0,3061  | Valid      |
| Kepribadian | Indikator 3 | 383      | 0,3061  | Valid      |
|             | Indikator 4 | 486      | 0,3061  | Valid      |
| Pengalaman  | Indikator 5 | 528      | 0,3061  | Valid      |
|             | Indikator 6 | 466      | 0,3061  | Valid      |
| Intelektual | Indikator 7 | 399      | 0,3061  | Valid      |
|             | Indikator 8 | 387      | 0,3061  | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa 8 item pertanyaan pada kuesioner variabel kepemimpinan dinyatakan valid setelah di uji di SPSS 25 yang mana nilai r hitung lebih besar dari angka r tabel.

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X2)

| Dimensi            | Pernyataan   | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------------------|--------------|----------|---------|------------|
| Disiplin Waktu     | Indikator 1  | 569      | 0,3061  | Valid      |
|                    | Indikator 2  | 638      | 0,3061  | Valid      |
| Disiplin Target    | Indikator 3  | 461      | 0,3061  | Valid      |
|                    | Indikator 4  | 379      | 0,3061  | Valid      |
| Disiplin Kualitas  | Indikator 5  | 462      | 0,3061  | Valid      |
|                    | Indikator 6  | 582      | 0,3061  | Valid      |
| Disiplin Prioritas | Indikator 7  | 467      | 0,3061  | Valid      |
|                    | Indikator 8  | 599      | 0,3061  | Valid      |
| Disiplin Prosedur  | Indikator 9  | 384      | 0,3061  | Valid      |
|                    | Indikator 10 | 428      | 0,3061  | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa 10 item pertanyaan pada kuesioner variabel disiplin kerja dinyatakan valid setelah di uji di SPSS yang mana nilai r hitung lebih besar dari angka r tabel.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas di gunakan untuk melihat apakah alat ukur yang di

gunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur dalam waktu yang sama atau di ulang kembali, Sugiyono (2008). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan jumlah responden 30 orang. Variable di katakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,06 maka semua item pernyataan dari variabel yang di teliti adalah reliabel. Dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0,06 maka semua item pernyataan dari variabel yang di teliti adalah tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b> | <b>Jumlah Indikator</b> | <b>Nilai Alpha</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------|-------------------------|--------------------|-------------------|
| Kinerja Pegawai | 10                      | 0,524              | Reliabel          |
| Kepemimpinan    | 8                       | 0,415              | Reliabel          |
| Kedisiplinan    | 10                      | 0,652              | Reliabel          |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* semua item pertanyaan dari masing-masing variabel yang di teliti yaitu variabel kinerja Pegawai sebesar 0,524, variabel Kepemimpinan sebesar 0,415, dan variabel Kedisiplinan 0,652 keseluruhannya bernilai lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

### 5.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi dalam variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel kepemimpinan (X1) dan kedisiplinan (X2) menerangkan variabel kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 5.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary |   |          |                   |                            |
|---------------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|               |   |          |                   |                            |

|                                               |                   |      |       |       |
|-----------------------------------------------|-------------------|------|-------|-------|
| 1                                             | .086 <sup>a</sup> | .007 | -.066 | 3.331 |
| a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 |                   |      |       |       |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2023

Dari tabel 5.9 dapat diketahui besaran variasi variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen adalah sebesar 0,66%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hal ini yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## 5.4 Metode Analisis Data

### 5.4.1 Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2). Uji regresi berganda dengan menggunakan alat uji SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.10 Uji Regresi Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup>      |            |                             |            |                           |       |      |
|--------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                          |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                              | (Constant) | 35.703                      | 16.153     |                           | 2.210 | .036 |
|                                | Total_X1   | .107                        | .297       | .073                      | .358  | .723 |
|                                | Total_X2   | .081                        | .214       | .077                      | .378  | .709 |
| a. Dependent Variable: Total_Y |            |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.10 hasil pengujian diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat di ketahui sebagai berikut:  $Y = 0,35.703 + 0,107X_1 + 0,081X_2$  Persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 35.703 artinya jika nilai kepemimpinan (X1) dan kedisiplinan (X2) tidak ada atau nilainya 0, maka kinerja pegawai akan

meningkat atau bertambah nilainya sebesar 35.703.

2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,107, artinya jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,107.
3. Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0,081 artinya jika terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,081.

## 5.5. Uji Asumsi Klasik

### 5.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Uji Normalitas  
One-Sample Kolomogronov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.21434134              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .158                    |
|                                  | Positive       | .094                    |
|                                  | Negative       | -.158                   |
| Test Statistic                   |                | 158                     |
| Asymp. Sig (2-tailed)            |                | .053 <sup>c</sup>       |

**Sumber : Data Primer 2023**

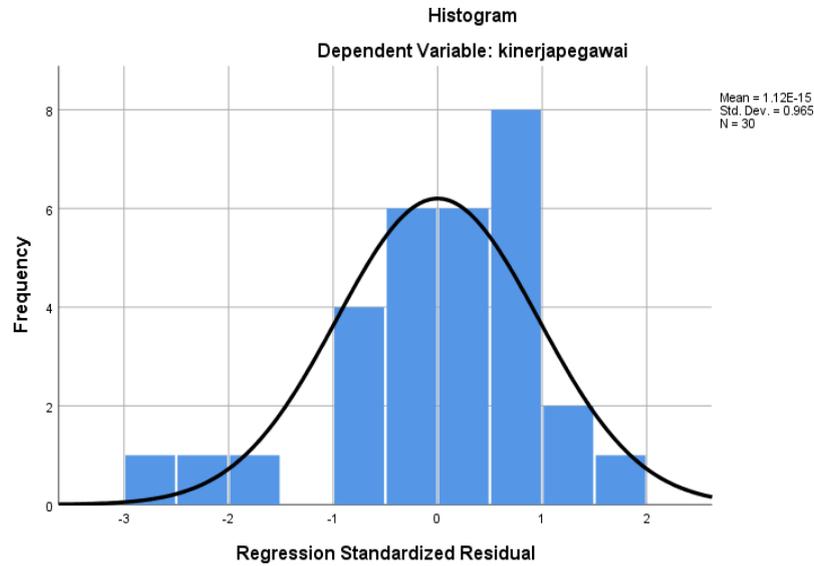
- a. Test distribution is normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, diketahui bahwa nilai statistic uji olmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,53 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel berdistribusikan normal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan

menggunakan *probability plots*. Dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil grafik histogram sebagai berikut :

**Gambar 5.1 Grafik Histogram Normalitas Residual**

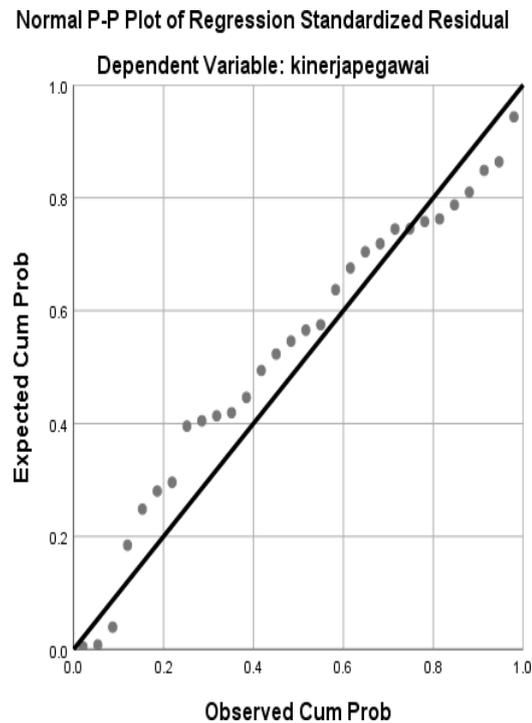


Sumber : Data Primer diola 2023

Data gambar 5.1 dapat dilihat dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang berbentuk lonceng dan memiliki garis yang sejajar, tidak melenceng kekiri sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil *probability plots* sebagai berikut :

**Gambar 5.2 Grafik Probability Plots Normal Residual**



Sumber : Data primer diolah 2023

Dari gambar 5.6 dapat dilihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 5.5.2 Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen yang menjelaskan modal regresi. Jika terdapat multikolonieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu dan tingkat kesalahannya menjadi sangat besar. Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Hasil perhitungan dari nilai VIF dan *tolerance* dengan menggunakan SPSS 25.0 adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolonieritas**

| Model |                    | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-------------------------|-------|
|       |                    | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Contant)          |                         |       |
|       | Kepemimpinan       | ,882                    | 1,133 |
|       | Kedisiplinan Kerja | ,882                    | 1,133 |

**Sumber : Data Primer 2023**

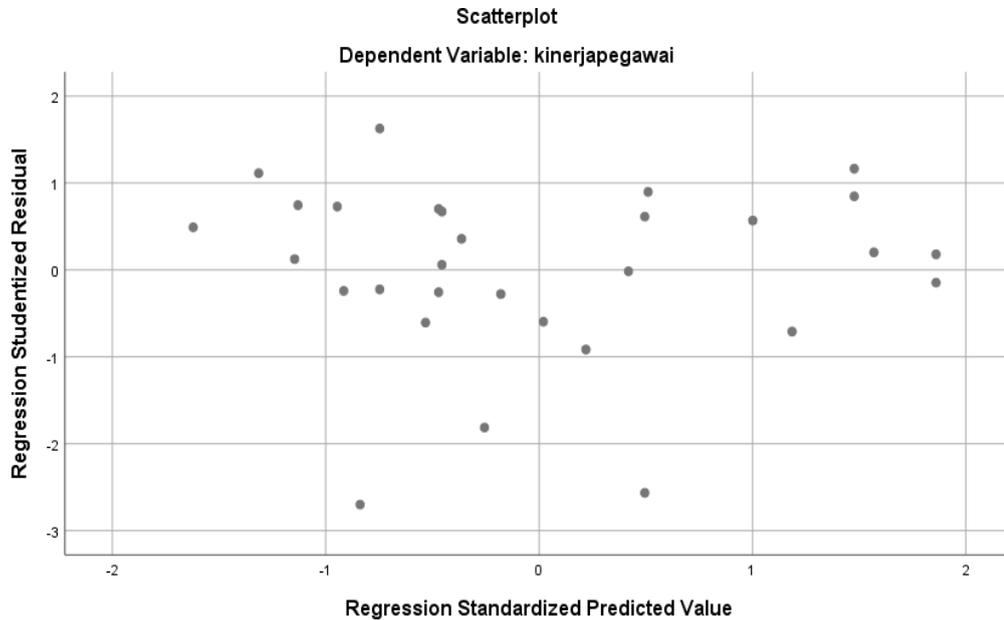
Dari tabel 5.12 dapat disimpulkan bahwa *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen adalah 1,133 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang terbentik adalah 1,133 diatas 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk peneltian selanjutnya dan tidak terdapat multikolonieritas.

### 5.5.3 Uji Heterokedestisitas

Uji Heterokedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan dari residu satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dan pengamatan-pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varians berbeda, maka disebut Heterokedestisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, tidak terjadi Heterokedestisitas.

Untuk menguji apakah ada masalah heteroskedastisitas pada persamaan regresi atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pola sembarangan pada grafik *scatter plot*. Apakah grafik *scatter plot* tidak memperlihatkan sebaran yang memiliki pola (sebaran terjadi secara acak) maka dapa disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatter plot* dapat dilihat dari gambar berikut ini.

**Gambar 5.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber : Data primer diolah 2023**

Dari gambar 5.3 dapat dilihat bahwa tidak adanya memperlihatkan sebaran yang memiliki pola (sebaran terjadi secara acak) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

## **5.6 Uji Hipotesis**

### **5.6.1 Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas (kepemimpinan dan kedisiplinan) yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil uji F dengan menggunakan SPSS 25.0 dapat dilihat sebagai berikut.

❖ Hipotesis yang diajukan penulis pada penelitian ini adalah :

$H_0$  = tidak dapat terdapat pengaruh yang signifikan secara statistic antara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

$H_1$  = terdapat pengaruh yang signifikan secara statistic antara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

❖ Kriteria pengujian

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig < a

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sig > a

**Tabel 5.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| ANNOVA <sup>a</sup>                           |            |                |    |             |      |                    |
|-----------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|------|--------------------|
| Model                                         |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F    | Sig.               |
| 1                                             | Regression | 2.239          | 2  | 1.119       | .101 | 0.000 <sup>b</sup> |
|                                               | Residual   | 299.628        | 27 | 11.097      |      |                    |
|                                               | Total      | 301.867        | 29 |             |      |                    |
| a. Dependent Variable: Total_Y                |            |                |    |             |      |                    |
| b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 |            |                |    |             |      |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.13 dengan bantuan program analisis statistik SPSS, dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ) Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

### 5.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi pengaruh variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian uji F sebagai berikut:

**Tabel 5.14 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

| Coefficients <sup>a</sup>      |            |                             |            |                           |       |      |
|--------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                          |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                              | (Constant) | ,35,703                     | 16,153     |                           | 2,210 | ,036 |
|                                | Total_X1   | ,107                        | ,297       | ,073                      | ,358  | ,723 |
|                                | Total_X2   | ,081                        | ,214       | ,077                      | ,378  | ,709 |
| a. Dependent Variable: Total_Y |            |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5.14 dengan bantuan program analisis statistik SPSS, dapat dikatakan bahwa hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat di peroleh:

1. Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada tabel diatas didapatkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,723 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dimana nilai (sig)  $0,723 < 0,05$  artinya  $H_1$  diterima.

2. kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada tabel diatas didapatkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,709 hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dimana nilai (sig)  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_2$  diterima.

## **5.7 Pembahasan Penelitian**

### **5.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan adalah adanya partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalam penentuan tujuan, setiap pemikiran dari anggotanya dihargai dalam setiap pemecahan persoalan-persoalan oleh karena itu kepemimpinan mendorong lainnya inisiatif dari pada yang dipimpin.

Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dari suatu organisasi, dimana organisasi tersebut terdiri atas dasar atau pembagian tugas yang berbeda-beda untuk diselesaikan, adanya tugas yang berbeda-beda bagi setiap individu dalam organisasi ditentukan oleh pemimpin sesuai dengan kompetensinya. Adanya peran dan tugas yang berbeda dari setiap pegawai menyebabkan kebutuhan organisasi dan koordiansi dari manajer. Selain itu, pemimpin yang demokratis selalu berusaha menumbuhkan rasa keterhubungan dan solidaritas, serta selalu mendorong dan memotivasi seluruh anggota organisasinya dalam pelaksanaan dan pengembangan tenaga kerjanya. Agar setiap anggota organisasi memiliki kualitas kepemimpinan, seorang pemimpin yang selalu menawarkan kesempatan kepada seluruh anggota organisasi melalui pedelegasian sebagai wewenang dan bagian dari tanggung jawabnya.

Tujuan dari kepemimpinan adalah untuk menekankan bahwa kegiatan kelompok memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan kelompok sasaran. Ini juga dapat digunakan untuk menggambarkan bahwa manajer membutuhkan persetujuan dan dorongan dari atasan dan pendapat serta dukungan moral dari teman-teman yang memiliki status yang sama

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan cara uji T (parsial) terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian diperoleh untuk variabel X1 diperoleh hasil yang signifikan sebesar 0,723 yang bernilai lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan berarah positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Dari penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki Kantor Camat Nipah Panjang memiliki 8 indikator yang dikategorikan sangat baik, yaitu pemimpin tidak sungkan terlibat langsung dengan bawahannya, pemimpin menerima kritik dan saran dari bawahannya, pemimpin menerima kritik dan saran dari bawahannya, pemimpin mendiskusikan setiap masalah dengan bawahannya, pemimpin mampu bekerja sama untuk untuk langsung menjalankan tugas dengan bawahannya, dan pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya. Sementara itu 3 indikator kepemimpinan lainnya dikategorikan sudah baik, yaitu pemimpin tidak luput dengan musyawarah pengambilan keputusan yang dibuat bersama-sama, pemimpin bersedia mengakui keahlian setiap bawahannya, dan pemimpin menempatkan pekerjaan bawahan sesuai dengan bidangnya.

Secara rata-rata kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin Kantor Camat Nipah Panjang sudah dikategorikan sangat baik. Untuk itu, pihak pemimpin Kantor Camat Nipah Panjang harus lebih bisa memperbaiki keputusan yang dibuat bersama dan menghargai potensi setiap bawahannya. Jika hal ini dapat diatasi tentunya akan berdampak bagi pegawai yang akan menjadi sangat semangat dan terdorong dalam memiliki inerja yang baik. Dengan begitu pegawai akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori toha (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Agus Purwoko dan Tetra Hidayati (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan

disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahbub (2017) serta Roschayo (2015) yang juga menunjukkan hasil yaitu bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **5.7.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kedisiplinan kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Kedisiplinan kerja sangat penting dalam memastikan pemeliharaan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas apapun. Tanpa disiplin kerja yang tinggi, sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Sementara menegakkan disiplin kerja, siapa pun yang melanggar disiplin kerja harus dihukum. Pelanggaran atau tata tertib kerja pegawai, baik di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan sanksi disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar peraturan tata tertib kerja pegawai. Dengan disiplin kerja pegawai yang baik, seperti B. Datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, mematuhi aturan perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat besar. Semakin disiplin seorang pegawai, semakin baik hasil kerja dan hasil kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan perusahaan, karena disiplin merupakan salah satu bentuk pembinaan pegawai dalam pelaksanaan peraturan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja dan produktivitas kerja pegawai di perusahaan tersebut.

Terhadap pengaruh yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian diperoleh untuk variabel X2 diperoleh level signifikan sebesar 0,001 yang bernilai lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan

berarah positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel gaya kepedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Dari penelitian ini didapatlah hasil yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang dimiliki Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki 3 indikator yang dikategorikan sangat disiplin, kelengkapan pakaian seragam pegawai sudah baik, pegawai patuh akan aturan Kantor, dan pegawai menyelesaikan tugas dengan baik, yakni kondisi yang tidak kondusif menjadikan pegawai sering tidak masuk kerja karena alasan tertentu, pegawai tidak masuk bekerja tanpa keterangan karena kondisi tidak masuk bekerja tanpa keterangan karena kondisi tertentu dan pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan.

Secara rata-rata disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur sudah diategorikan sudah baik. Untuk itu, pegawai pada Kantor Camat Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur diharapkan mampu untuk lebih meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki. Mulai dari masuk kerja tanpa alasan tertentu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Jika pegawai mampu mengatasi hal tersebut pegawai akan memiliki disiplin kerja yang sangat baik sehingga akan berdampak pada berdamak pada karirnya sendiri maupun bagi perusahaan ditempatnya bekerja saat ini dalam mencapai tujuan perusahaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Setuyawan dan Waridin (2006) yang menyatakan disiplin adalah suatu ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Hasil penelitian ini didukung oleh Edi Noviyanti (2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati (2009) serta Diodi Wirawan (2010) yang juga menunjukkan hasil yaitu bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **5.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian simultan dapat di peroleh hasil bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Nipah Panjang. Hal tersebut dapat di buktikan dengan hasil uji Anova atau uji F dengan nilai profitabilitas (P Value) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Wirawan (2009) yang menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak bisa hanya dengan pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja secara sendiri-sendiri, tetapi kepemimpinan dan kedisiplinan kerja harus bersama-sama untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Jika kepemimpinan sudah sangat baik dan didukung dengan kedisiplinan kerja yang sangat baik, tentunya akan berdampak bagi kinerja perusahaan. Pegawai tersebut akan bekerja secara bersemangat dan memiliki dorongan yang mampu membuatnya menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan disiplin kerja yang sangat baik. Hal ini akan berdampak bagi kinerja pegawai tersebut, lalu kinerja pegawai tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan bisa segera terealisasikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Amalia, Muhammad Radiansyah (2019) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.