

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG (PUPR) DI GEDUNG A BAGIAN KEUANGAN KOTA BANDA ACEH**

Muhammad¹, Nurbismi², Reza Maulana³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

*corresponding author:
Muhammad@stiesabang.ac.di

ABSTRACT

Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) is intended to determine the effect of independent variables on dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that partially leadership style had an effect on employee performance at the PUPR service office in Banda Aceh City with a t count (9.011) greater than t table (1.69). Partially Supervision has an effect on Employee Performance at the PUPR Service Office of Banda Aceh City with a t count (3.187) greater than t table (1.69). Partially, Work Discipline has an effect on Employee Performance at the PUPR Service Office of Banda Aceh City with a t count (2.840) greater than t table (1.69). Simultaneously Leadership Style, Supervision and Work Discipline simultaneously affect Employee Performance at PUPR service office of Banda Aceh City with F count (56.325) greater than F table (2.92). Thus it can be concluded that both partially and simultaneously the variables of Leadership Style, Supervision and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance at the PUPR service office in Building A, Finance Section, Banda Aceh City.

Keywords: Leadership Style, Supervision, Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor dinas PUPR Kota Banda Aceh dengan nilai t hitung (9,011) lebih besar dari t tabel (1,69). Secara parsial Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas PUPR Kota Banda Aceh dengan nilai t hitung (3,187) lebih besar dari t tabel (1,69). Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas PUPR Kota Banda Aceh dengan nilai t hitung (2,840) lebih besar dari t tabel (1,69). Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada kantor dinas PUPR Kota Banda Aceh dengan nilai F hitung (56,325) lebih besar dari F tabel (2,92). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor dinas PUPR di Gedung A Bagian Keuangan Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Menurut Rony, Prasetyo (2013,21) Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja pegawai menurun maka akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik. Kinerja Pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2014:170) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan Kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bharoto (2015:6) pengertian pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana perintah, tujuan, dan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Pengawasan merupakan fungsi administrasi dan manajemen yang sangat vital karena pengawasan sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi maka dari itu pengawasan harus senantiasa dilaksanakan pada semua organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Prabowo, 2014:2).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan pada dinas PUPR Kota Banda aceh di gedung A Bagian Keuangan. yaitu hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

TABEL I.1
SKALA INTERVAL

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) yaitu eksogen yaitu gaya kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai pada lingkungan PUPR (Pembangunan Umum dan Penataan Ruang) Banda Aceh

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi dari variabel dependen atau variabel terikat. Koefisien determinasi juga menjelaskan besarnya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki efek paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai 1. Jika nilai R semakin mendekati 1, menandakan hasil untuk model regresi tersebut baik atau variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan jika nilai R semakin mendekati 0, maka berarti variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian variabel kinerja pegawai terdiri atas 5 (lima) item pertanyaan pada kuesioner penelitian dengan nilai koefisien korelasi untuk setiap item pertanyaan hasil pengujian *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*

Tabel II. 2
Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan/ Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	.604**	0,34	Valid
	Y2	.828**	0,34	Valid
	Y3	.797**	0,34	Valid
	Y4	.599**	0,34	Valid
	Y5	.777**	0,34	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat, bahwasanya r hitung dari variabel Kinerja Pegawai (Y) diatas r tabel. Maka dapat dinyatakan semua butir pertanyaannya valid untuk dilanjutkan penelitian lebih mendalam.

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Instrument Gaya Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan/ Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	.654**	0,34	Valid
	X1.2	.659**	0,34	Valid
	X1.3	.715**	0,34	Valid
	X1.4	.379*	0,34	Valid
	X1.5	0.349	0,34	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada tabel IV.7 diatas dapat dilihat, bahwasanya r hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diatas r tabel. Maka dapat dinyatakan semua butir pertanyaannya valid untuk dilanjutkan penelitian lebih mendalam.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Instrument Pengawasan

Variabel	Pernyataan/ Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pengawasan (X2)	X2.1	.812**	0,34	Valid
	X2.2	.862**	0,34	Valid
	X2.3	.787**	0,34	Valid
	X2.4	.645**	0,34	Valid
	X2.5	.898**	0,34	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat, bahwasanya r hitung dari variabel Pengawasan (X2) diatas r tabel. Maka dapat dinyatakan semua butir pertanyaannya valid untuk dilanjutkan penelitian lebih mendalam

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Instrument Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan/ Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X3)	X3.1	.525**	0,34	Valid
	X3.2	.615**	0,34	Valid
	X3.3	.390*	0,34	Valid
	X3.4	.594**	0,34	Valid
	X3.5	.495**	0,34	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

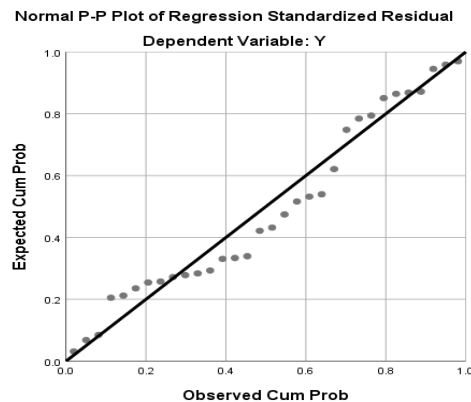
Pada tabel diatas dapat dilihat, bahwasanya r hitung dari variabel Disiplin Kerja (X3) diatas r tabel. Maka dapat dinyatakan semua butir pertanyaannya valid untuk dilanjutkan penelitian lebih mendalam.

Tabel V.6
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	3	0.693	Reliabel
Pengawasan (X2)	3	0.805	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	3	0.685	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	3	0.784	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini pada tabel 4.10 variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Pengawasan (X₂), Disiplin Kerja (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y) diatas 0,60 yang artinya reliabel atau dapat dipercaya.



Berdasarkan Gambar IV.I diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal "jika data menvebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dan garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas". Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

Tabel VI.12
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a	
Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	-6.773
X1	0.861
X2	0.257
X3	0.249

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui koefisien berdasarkan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -6.773 + 0.861 + 0.257 + 0.249 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui:

Koefisien Regresi

1) Koefisien Regresi (b)

a. Koefisien regresi $b_1=0,861$

Artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja pegawai pada kantor dinas PUPR meningkat sebesar 86%. Artinya faktor kognitif memiliki kenaikan untuk memengaruhi kinerja pegawai

b. Koefisien regresi $b_2=0,257$

Artinya apabila variabel Pengawasan (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 26%. Artinya faktor pengawasan memiliki kenaikan untuk memengaruhi kinerja pegawai.

c. Koefisien regresi $b_3=0,249$

Artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan dan variabel yang lain tetap, maka Kinerja pegawai meningkat sebesar 25%. Artinya faktor disiplin kerja memiliki kenaikan untuk memengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan dengan aplikasi SPSS versi 25.0 hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.13
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b	
Model	R Square
1	0.858

Sumber: Data Diolah (2022)

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,858 yang menunjukkan antara pengaruh kognitif, afektif dan konatif sebesar 86%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f dipakai untuk mengetahui pengaruh antara literasi keuangan terhadap kinerja keuangan secara bersama-sama:

Tabel IV.15
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
	Model	F	Sig.
1	Regression	56.325	.000 ^b

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil output uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 56,325 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi 5% di dapatkan F tabel sebesar 2,92. Karena nilai F hitung (56,325) > F tabel (2,92) maka dapat disimpulkan ke tiga variabel independen memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai dibagian keuangan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial terhadap koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui signifikasi pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya dianggap sebagai konstanta. Berdasarkan hasil pengolahan dengan aplikasi SPSS versi 25.0 uji t parsial dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya :

Tabel IV.14
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	
	T	Sig.
X1	9.011	0.000
X2	3.187	0.004
X3	2.840	0.008

Sumber: Data Diolah (2022)

1. Pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X_1)
Pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja pegawai pada kantor dinas PUPR (Y), berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan selanjutnya hasil penelitian menggunakan tabel uji t dengan ketentuan nilai t hitung $> t$ tabel, maka didapatkan hasil nilai t hitung sebesar $9,011 > 1,69$. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
2. Pengaruh variabel Pengawasan (X_2)
Pengaruh variabel Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja pegawai pada kantor dinas PUPR (Y), berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan selanjutnya hasil penelitian menggunakan tabel uji t dengan ketentuan nilai t hitung $> t$ tabel, maka didapatkan hasil nilai t hitung sebesar $3,187 > 1,69$. Maka dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Pengaruh variabel Disiplin kerja (X_3)
Pengaruh variabel Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai pada kantor dinas PUPR (Y), berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan selanjutnya hasil penelitian menggunakan tabel uji t dengan ketentuan nilai t hitung $> t$ tabel, maka didapatkan hasil nilai t hitung sebesar $2,840 > 1,69$. Maka dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari Uraian diatas penelitian ini dapat dijadikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas PUPR Kota Banda Aceh dengan nilai t hitung (9,011) lebih besar dari t tabel (1,69).
2. Secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas PUPR Kota Banda Aceh dengan nilai t hitung (3.187) lebih besar dari t tabel (1,69)
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas PUPR Kota Banda Aceh dengan nilai t hitung (2,840) lebih besar dari t tabel (1,69).
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor dinas PUPR Kota Banda Aceh dengan nilai F hitung (56,325) lebih besar dari F tabel (2,92).

SARAN

Diharapkan kepada kantor dinas PUPR Kota Banda kedepannya dapat mengembangkan kinerja pegawai yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Bharoto, M. H. (2015) Pengaruh Perencanaan Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Pengelolaan Air Minum Di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No.1, Him 1-9.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rony, Prasetyo (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Prabowo, Dhista (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang. *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponogoro Semarang*.