

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI JAMBI**

*(The Influence of Leadership Behavior and Work Discipline on Employee Performance at the
Public Works and Public Housing Agency, Jambi Province)*

Alex Saputra¹

alex.jerambahbolong@gmail.com

Musthafa Luthfi²

Erny Melina, S.E., M.M.³

melinanababan@gmail.com

¹²³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jambi

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership behavior and work discipline on employee performance at the Public Works and Public Housing Office (PUPR) of Jambi Province. The background of this research is based on the importance of leadership and discipline in enhancing employee performance in government environments. This research employs a quantitative descriptive method. Data were collected through the distribution of questionnaires online using Google Forms. The sampling technique used was simple random sampling. The number of respondents was determined based on the Krejcie & Morgan Table, resulting in a total of 260 respondents. Data processing and analysis were conducted using SPSS version 26. The results of the study show that: (1) Partially, leadership behavior has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t -value of $10.133 > t\text{-table } 1.969$. (2) Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t -value of $6.099 > t\text{-table } 1.969$. (3) Simultaneously, leadership behavior and work discipline have a significant effect on employee performance, with an F -value of $560.376 > F\text{-table } 3.03$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that improving effective leadership behavior and implementing good work discipline, both individually and collectively, can enhance employee performance at the PUPR Office of Jambi Province.

Keywords: Leadership Behavior, Work Discipline, Employee Performance, PUPR Office.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran kepemimpinan dan kedisiplinan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah

simple random sampling. Jumlah responden ditentukan berdasarkan Tabel Krejcie & Morgan, sehingga diperoleh sebanyak 260 responden. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial, Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $10.133 > t\text{-tabel } 1,969$.

(2) Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $6.099 > t\text{-tabel } 1,969$. (3) Secara simultan, Perilaku Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F-hitung sebesar $560,376 > F\text{-tabel } 3,03$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan perilaku kepemimpinan yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang baik, baik secara individu maupun bersama-sama, mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas PUPR

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap instansi pemerintah pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia, karena bagi instansi, sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimilikinya. Keberhasilan instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Faizi et al, 2022).

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai atau instansi secara keseluruhan, yang harus dapat dibuktikan secara konkrit dan diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), Kerjasama (*Teamwork*), Kreativitas (*Creativity*), Inovasi (*Inovation*), dan Inisiatif (*Initiative*) (Indriasari et al., 2018).

Pegawai yang profesional dan memiliki kemampuan adaptasi yang baik sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan berbagai program kerja yang menjadi prioritas instansi. Namun, berbagai tantangan seperti kurang optimalnya pengelolaan sumber daya alam secara terpadu, dan terbatasnya penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sering kali menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang sesuai harapan.

Perilaku kepemimpinan sangat penting dalam merencanakan sumber daya manusia secara matang untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang ada. Hal ini dapat diwujudkan melalui motivasi yang mendorong kreativitas, peningkatan kerja sama pegawai, kesejahteraan pegawai, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, setiap pegawai dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan instansi (Nuril Shofiyah et al., 2023).

Dalam konteks instansi pemerintah, keberhasilan kepemimpinan tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari kemampuan seorang pemimpin dalam membangun disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen kunci yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan instansi.

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya

tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi (Hasibuan 2013).

Penerapan disiplin yang baik membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan tersebut mencakup aspek keamanan, keselamatan, kebersihan, kenyamanan, serta fasilitas yang memadai, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih terarah dan efisien

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis merumuskan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi?
3. Apakah perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Irmayani, 2022).

Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek, yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi (Suarga, 2017). Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya (Mu'ah et al., 2019). Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan (Iwan Iswanto, 2023). Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi seluruh pegawai melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan pada dasarnya kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau melakukan tindakan apa pun demi suatu tujuan tertentu. Menurut Yulk (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi adalah mempengaruhi dan memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama dengan beberapa proses yang menentukan kinerja.

DISIPLIN KERJA

Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal

kepegawaian yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh Mondy (2010).

Siagian (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Handoko (2011), Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana pegawai yang tergabung dalam organisasi mematuhi peraturan, prosedur, dan norma yang telah ditetapkan dengan senang hati dan penuh tanggung jawab. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

KINERJA PEGAWAI

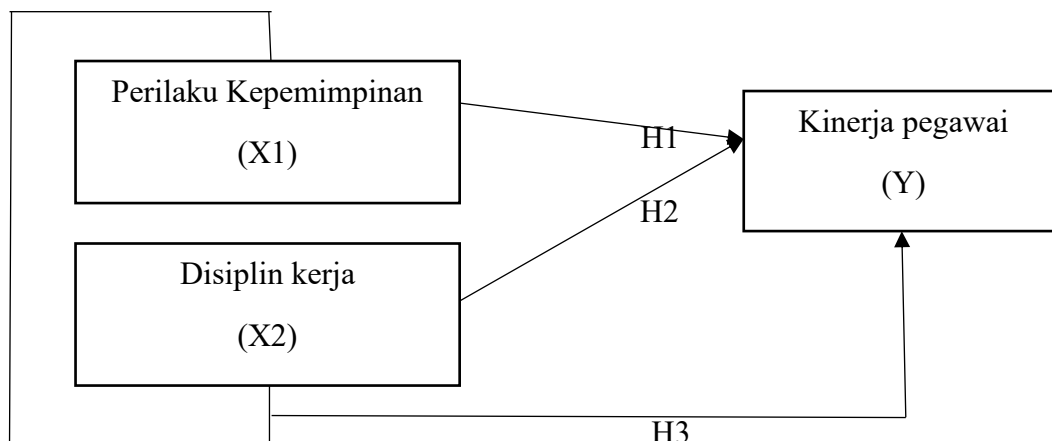
Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang dilakukan oleh pegawai. Dalam bahasa Inggris, kinerja dikenal sebagai *performance*, yang sering diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia menjadi performa. Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok di dalam sebuah instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan instansi tersebut. Menurut Purba dan Ratnasari (2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di instansinya, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai aturan sistem yang berlaku kepadanya.

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Uma Sekaran dalam Rahmadi (2020), kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal-hal penting dalam penelitian. Kerangka pemikiran ini menggambarkan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berinteraksi berdasarkan teori yang mendasarinya.

Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini penulis menyusun kerangka pemikiran dengan mengacu pada dua variabel independen, yaitu pengaruh perilaku kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kerangka berfikir itu dapat dilihat pada Gambar 2.1



Keterangan :
X1 : Perilaku kepemimpinan
X2 : Disiplin kerja
Y : Kinerja pegawai

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1: Perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.
- H3: Perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan, meneliti, dan menjelaskan suatu hubungan fenomena sebagaimana adanya. Metode yang digunakan adalah metode survei, di mana peneliti mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory survey, yang berfokus pada penjelasan hubungan antara variabel independen (perilaku kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi.

JENIS DAN SUMBER DATA

Menurut Sugiyono (2018), terdapat dua jenis data yang umum digunakan dalam penelitian, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Data kuantitatif

Menurut Sugiono (2020) data kuantitatif adalah data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka. Data ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis menggunakan rumus matematika atau metode statistik. Dalam konteks penelitian ini, data kuantitatif akan digunakan untuk mengukur perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas PUPR Provinsi Jambi

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata atau narasi verbal (Sugiono, 2020). Data ini sering kali diperoleh melalui wawancara, observasi, atau catatan lapangan, dan lebih berfokus pada pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Melalui Observasi, dan Kuesioner.

Metode Analisis Dan Pengolahan Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik variabel penelitian, yaitu kualitas pelayanan, kepuasan konsumen, dan volume penjualan obat non rujukan di Apotek Rodo Kota Jambi Selanjutnya, menurut Ghozali (2018:19), analisis deskriptif dapat ditampilkan dalam bentuk tabel, distribusi frekuensi, , nilai rata-rata (mean), standar deviasi, serta ukuran statistik lainnya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penyajian data dilakukan melalui perhitungan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi, untuk menggambarkan kecenderungan dan penyebaran data responden terhadap indikator pada masing-masing variabel: perilaku kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Alat Analisis Dan Pengolahan Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:66), uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen (kuesioner) mampu mengungkapkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Instrumen dikatakan valid apabila setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji reabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan seseorang terhadap pernyataan yang diberikan pada kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

dalam pengujian ini mensyaratkan data-data dalam masing-masing variabel penelitian harus memiliki nilai distribusi yang normal. Jika nilai signifikansi (sig.) > α (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

uji ini digunakan untuk menguji adakah perbedaan variance residual periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Analisis ini dengan melihat signifikansi antar variabel. Jika variabel independen signifikansi mempengaruhi dependen, maka dapat diindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan aplikasi SPSS12.

Uji Multikolinieritas

dalam pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah antar variabel memiliki hubungan dan terdapat masalah multikolinieritas atau tidak. Uji ini dilakukan pada penelitian yang dimana variabel bebasnya lebih dari satu. Uji ini dapat dilihat dengan nilai Variance Inflating Faktor (VIF) dari analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas tinggi, dan sebaliknya.

Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada lebih dari satu variabel bebas. Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang diformulasikan sebagai berikut (Sudjana: 2016)

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

Uji Hipotesis**Uji Statistik t**

Uji t digunakan untuk membedakan variabel-variabel dalam suatu penelitian yang berbeda atau sama antar variabel. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan signifikansi hasil penelitian dengan membandingkan nilai rata-rata sampel penelitian. Tesnya dengan menentukan rumus H_a dan H_o serta menebaknya. > 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak begitu pula sebaliknya (Nuryadi.2017).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan. Jika variabel-variabel tersebut saling berkaitan dan menunjukkan hasil yang signifikan, maka variabel-variabel tersebut dapat diterapkan pada suatu populasi. Langkah pengujiannya adalah menentukan campuran H_a dan H_o serta menarik kesimpulan nilai Sig. < 0,05 maka H_o diterima dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan antar variabel. Jika R^2 besar maka proporsi perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas juga besar, begitu pula sebaliknya.

4. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Keputusan Presiden No.82 tahun 1971 tanggal 29 November 1971 (yang ditetapkan sebagai hari lahirnya Kopri) secara hukum Korps Pegawai Republik Indonesia (KOPRI) merupakan suatu organisasi profesi yang beranggotakan Pegawai Negeri Sipil baik Kementrian/Lembaga non kementrian. Periode 1971- 2004 dimasa pemerintahan orde baru kopri itu hanya sebagai alat politik pemegang kekuasaan, bahkan pada setiap musyawarah Nasional Kopri, diputuskan bahwa

organisasi Kopri harus menyalurkan aspirasi politiknya pada partai tertentu. Begitupun Kopri di kementerian PUPR pada masa lalu belum terdengar gaungnya bahkan kegiatan-kegiatannya masih kurang terasa manfaatnya, kesannya hanya memungut iuran dari anggota yang tujuannya dari pemungutan tersebut kurang jelas, hingga akhirnya Kopri Vacuum semenjak kepemimpinan Presiden Gusdur.

Berdasarkan Kepres No. 82 Tahun 1971 maka Kopri secara *defacto/dejure* sudah terbentuk di kementerian PU pada masa itu. Namun sepanjang perjalanan sejak berdirinya dari tahun 1971 secara resmi dan kepengurusan serta keanggotaan kopri kementerian PUPR, baru tahun 2004 (pada saat itu masih departemen *kimorawil*) resmi terbentuk dan dilantik oleh Ketua Umum DPP Kopri Nasional. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas membantu bupati dalam menyelenggarakan tugas urusan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, menetapkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Gubernur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
3. Pembinaan dan pelaksanaan kebijakan teknis operasional, pemantauan dan evaluasi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat; dan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi senantiasa berusaha menjalankan Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dengan baik.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai yang menjadi sampel di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Jambi. Sebanyak 260 orang dipilih sebagai sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling dari total populasi 808 pegawai, yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai honorer.

Karakteristik yang dianalisis mencakup jenis kelamin, usia, status, tingkat pendidikan terakhir, status kepegawaian, unit kerja, dan masa kerja yang diperoleh melalui kuesioner online (*Google Form*). Informasi ini memberikan gambaran latar belakang responden serta mendukung analisis hubungan dengan variabel penelitian, yaitu Perilaku Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Instrumen kuesioner terdiri dari 26 pernyataan dan menggunakan skala Likert empat poin.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENISKELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	150	57.7	57.7	57.7
	Perempuan	110	42.3	42.3	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5.1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 260 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 150 orang (57,7%), sedangkan perempuan berjumlah 110 orang (42,3%).

Tabel 5.2
Karakteristik Responden berdasarkan status
STATUS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	26	10.0	10.0	10.0
	Cerai	10	3.8	3.8	13.8
	Menikah	224	86.2	86.2	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan data status pernikahan, mayoritas responden berada dalam status menikah, yaitu sebanyak 224 orang (86,2%). Responden yang belum menikah berjumlah 26 orang (10%), sedangkan yang berstatus cerai sebanyak 10 orang (3,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan individu yang telah menikah.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden berdasarkan umur

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	.4	.4	.4
	22	1	.4	.4	.8
	23	1	.4	.4	1.2
	24	3	1.2	1.2	2.3
	25	3	1.2	1.2	3.5
	26	9	3.5	3.5	6.9
	27	3	1.2	1.2	8.1
	28	6	2.3	2.3	10.4
	29	7	2.7	2.7	13.1
	30	15	5.8	5.8	18.8
	31	7	2.7	2.7	21.5
	32	13	5.0	5.0	26.5
	33	8	3.1	3.1	29.6
	34	12	4.6	4.6	34.2
	35	12	4.6	4.6	38.8
	36	14	5.4	5.4	44.2
	37	11	4.2	4.2	48.5
	38	11	4.2	4.2	52.7
	39	8	3.1	3.1	55.8
	40	6	2.3	2.3	58.1
	41	14	5.4	5.4	63.5
	42	12	4.6	4.6	68.1
	43	8	3.1	3.1	71.2
	44	12	4.6	4.6	75.8
	45	9	3.5	3.5	79.2
	46	9	3.5	3.5	82.7
	47	13	5.0	5.0	87.7
	48	7	2.7	2.7	90.4
	49	1	.4	.4	90.8
	50	4	1.5	1.5	92.3
	51	5	1.9	1.9	94.2
	52	6	2.3	2.3	96.5
	53	2	.8	.8	97.3
	54	1	.4	.4	97.7
	55	3	1.2	1.2	98.8
	56	2	.8	.8	99.6
	57	1	.4	.4	100.0
Total		260	100.0	100.0	

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5.3, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa rentang usia pegawai yang menjadi responden cukup bervariasi, mulai dari usia 20 tahun hingga 57 tahun. Usia yang paling dominan ditemukan pada kelompok usia 30 tahun dan 41 tahun, masing-masing sebanyak 15 dan 14 orang (5,8% dan 5,4%). Selain itu, terdapat beberapa kelompok usia lain yang cukup menonjol seperti usia 36 tahun dan 42 tahun masing-masing sebanyak 14 dan 12 orang (5,4% dan 4,6%). Secara keseluruhan, distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif, yakni antara 30 hingga 45 tahun, yang mencakup mayoritas responden.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

		PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	6	2.3	2.3	2.3
	S1	185	71.2	71.2	73.5
	S2	45	17.3	17.3	90.8
	SMA	24	9.2	9.2	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebanyak 185 orang (71,2%), diikuti oleh Strata 2 (S2) sebanyak 45 orang (17,3%). Sementara itu, responden dengan pendidikan SMA berjumlah 24 orang (9,2%), dan Diploma III (D3) sebanyak 6 orang (2,3%).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi pada pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh oleh responden. Tingginya jumlah lulusan S1 dan S2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah menempuh pendidikan tinggi, yang dapat menunjang profesionalisme dalam bekerja.

Tabel 5.5**Karakteristik Responden berdasarkan status kepegawaian****STATUSKEPEGAWAIAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	76	29.2	29.2	29.2
	PTT	184	70.8	70.8	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.5, status kepegawaian responden dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Dari total 260 responden, sebanyak 76 orang atau sebesar 29,2% merupakan PNS.

Tabel 5.6**Karakteristik Responden berdasarkan unit kerja****UNITKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bikondal	17	6.5	6.5	6.5
	Bina Marga	66	25.4	25.4	31.9
	Cipta Karya	19	7.3	7.3	39.2
	Perumahan	18	6.9	6.9	46.2
	SDA	34	13.1	13.1	59.2
	Sekretariat	32	12.3	12.3	71.5
	Tata Ruang	17	6.5	6.5	78.1
	UPTD LBK	19	7.3	7.3	85.4
	UPTD WDP	38	14.6	14.6	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5.6, karakteristik responden berdasarkan unit kerja menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari Bidang Bina Marga, yaitu sebanyak 66 orang (25,4%).

Tabel 5.7
Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

MASAKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	2.3	2.3	2.3
	3	25	9.6	9.6	11.9
	4	3	1.2	1.2	13.1
	5	17	6.5	6.5	19.6
	7	19	7.3	7.3	26.9
	8	15	5.8	5.8	32.7
	9	14	5.4	5.4	38.1
	10	15	5.8	5.8	43.8
	11	13	5.0	5.0	48.8
	12	9	3.5	3.5	52.3
	13	18	6.9	6.9	59.2
	14	17	6.5	6.5	65.8
	15	15	5.8	5.8	71.5
	16	9	3.5	3.5	75.0
	17	14	5.4	5.4	80.4
	18	9	3.5	3.5	83.8
	19	7	2.7	2.7	86.5
	20	2	.8	.8	87.3
	21	5	1.9	1.9	89.2
	22	6	2.3	2.3	91.5
	23	4	1.5	1.5	93.1
	25	2	.8	.8	93.8
	26	4	1.5	1.5	95.4
	27	3	1.2	1.2	96.5
	28	2	.8	.8	97.3
	29	1	.4	.4	97.7
	30	2	.8	.8	98.5
	34	3	1.2	1.2	99.6
	37	1	.4	.4	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5.7, karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 3 hingga 15 tahun. Masa kerja terbanyak terdapat pada responden dengan masa kerja 3 tahun, yaitu sebanyak 25 orang (9,6%), diikuti oleh masa kerja 7 tahun sebanyak 19 orang (7,3%), dan 13 tahun sebanyak 18 orang (6,9%). Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi berada dalam rentang usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami dinamika pekerjaan di lingkungan instansi tersebut.

6. ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data berdasarkan skor total dari masing-masing variabel yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan penilaian responden terhadap variabel *Perilaku Kepemimpinan*, *Disiplin Kerja*, dan *Kinerja Pegawai*.

Tabel 5.8 Hasil analisis deskriptif statistik variabel penelitian
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perilaku Kepemimpinan	260	24.00	32.00	27.4269	2.06236
Disiplin Kerja	260	24.00	32.00	26.3769	1.98164
Kinerja Pegawai	260	30.00	40.00	35.8962	2.47941
Valid N (listwise)	260				

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Interpretasi Statistik Deskriptif

Berdasarkan Tabel 5.8, hasil analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perilaku Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 27,43, yang berada sedikit di bawah nilai mean ideal ($M_i = 28$). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap perilaku kepemimpinan tergolong rendah, sehingga masih diperlukan upaya peningkatan kualitas kepemimpinan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan kondusif.
2. Disiplin Kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 26,38, yang juga berada di bawah nilai mean ideal ($M_i = 28$). Dengan demikian, disiplin kerja pegawai berada dalam kategori rendah, yang menandakan bahwa tingkat kepatuhan terhadap aturan serta ketertiban kerja masih belum optimal dan memerlukan perbaikan.
3. Kinerja Pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 35,90, yang berada di atas mean ideal ($M_i = 35$) dan mendekati nilai maksimum. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar pegawai dinilai telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan harapan organisasi.

7. UJI VALIDITAS

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana item dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud. Teknik yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment.

Dengan jumlah sampel sebanyak 260 responden ($df = 258$), nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,1217. Hasil uji validitas terhadap seluruh item dalam variabel X1 (Perilaku Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai) disajikan pada Tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10 Uji Validitas

Variabel	No. Item	r Hitung	Standar Valid (r Tabel)	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.8458	0.1217	Valid
	X1.2	0.3679	0.1217	Valid
	X1.3	0.5177	0.1217	Valid
	X1.4	0.8506	0.1217	Valid
	X1.5	0.8170	0.1217	Valid
	X1.6	0.5132	0.1217	Valid
	X1.7	0.3601	0.1217	Valid
	X1.8	0.3318	0.1217	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.6146	0.1217	Valid
	X2.2	0.5868	0.1217	Valid
	X2.3	0.6235	0.1217	Valid
	X2.4	0.6041	0.1217	Valid
	X2.5	0.5090	0.1217	Valid
	X2.6	0.4824	0.1217	Valid
	X2.7	0.5235	0.1217	Valid
	X2.8	0.4780	0.1217	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.5784	0.1217	Valid
	Y.2	0.1931	0.1217	Valid
	Y.3	0.5204	0.1217	Valid
	Y.4	0.6489	0.1217	Valid

Y.5	0.6182	0.1217	Valid
Y.6	0.5535	0.1217	Valid
Y.7	0.1819	0.1217	Valid
Y.8	0.4812	0.1217	Valid
Y.9	0.4894	0.1217	Valid
Y.10	0.5931	0.1217	Valid

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5.10, seluruh item pada variabel Perilaku Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1217), sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

8. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $\geq 0,060$. Untuk mengetahui hasil uji reabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11 Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X1)	0.742	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.728	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.716	0.6	Reliabel

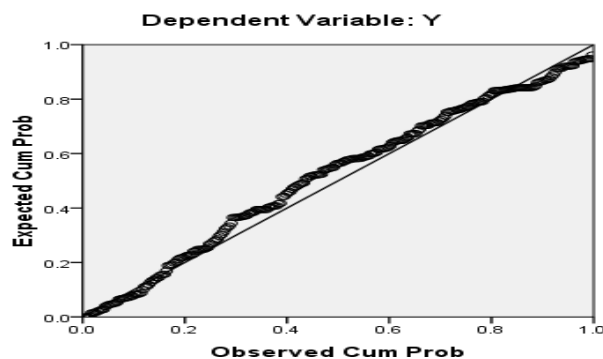
Sumber: hasil olahan data SPSS 26

Hasil uji realibilitas pada tabel 5.11 menunjukan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah realibel sehingga item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

9. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, varibel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui uji normalitas secara grafik (P-Plot) dapat dilihat pada Gambar 5.1 berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5.1 Uji Normalitas Secara Grafik (P-Plot)

Dari gambar 5.1 gambar kurva normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan. uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk mengetahui hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 5.12

Tabel 5.12

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		260
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75570895
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.047
	Negative	-.075
Test Statistic		1.202
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 5.12 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test dengan signifikansi 0,111 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

10. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor), dan nilai Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai $VIF \leq 10$, dan nilai tolerance $\geq 0,1$ (Ghozali, 2016: 103). Hasil pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

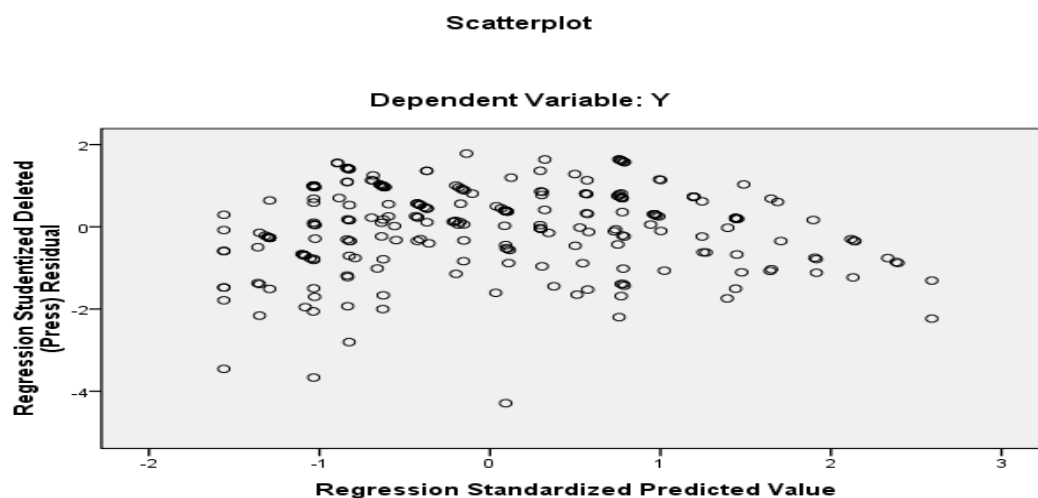
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perilaku Kepemimpinan	.222	4.503
	Disiplin Kerja	.222	4.503

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5.13 di atas terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF perilaku kepemimpinan adalah 4.503 dan nilai VIF dan disiplin kerja adalah 4.503. Hal ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dilihat dari nilai dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1. tolerance perilaku kepemimpinan adalah 0,222 dan nilai tolerance disiplin kerja adalah 0,222. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

11. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mengetahui uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini:



Gambar 5.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 5.2, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu (seperti pola gelombang, kerucut, atau menyempit-melebar). Mengacu pada pendapat Ghazali (2018), kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

12. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk memberikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih variabel bebas). Model hubungan-hubungan tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
b1b2 = Koefisien Regresi Linear Berganda
X1 = Perilaku Kepemimpinan
X2 = Disiplin Kerja
e = Standar Error

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 5.15 dibawah ini :

Tabel 5.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.969	.455		32.912	.000
	Perilaku Kepemimpinan	.544	.054	.579	10.133	.000
	Disiplin Kerja	.450	.074	.349	6.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan Tabel 5.15 di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14.969 + 0.544 X_1 + 0.450 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 14.969. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 14.969.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel perilaku kepemimpinan sebesar 0,544. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan perilaku kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,544 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,450. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,450 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

13. Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu analisis uji simultan, uji parsial, dan koefisien determinasi.

a. Uji hipotesis parsial (uji t)

Pada pengujian hipotesis, dilakukan dengan uji t yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.969	.455		32.912	.000
	Perilaku Kepemimpinan	.544	.054	.579	10.133	.000
	Disiplin Kerja	.450	.074	.349	6.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2- tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 260 - 2 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 257 ; 0,025 \\
 &= 1.969
 \end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai t hitung variabel X1 sendiri sebesar $10.133 > t \text{ tabel } (1.969)$ dengan signifikansi $(0.000) < 0.05$. Artinya adalah bahwa variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel.
2. Nilai t hitung variabel X2 sendiri sebesar $6.099 > t \text{ tabel } (1.969)$ dengan signifikansi $(0.000) < 0.05$. Artinya adalah bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel.

b. Uji simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersama-sama. Tabel 5.17 hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 5.17 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3481.621	2	1740.811	560.376	.000
	Residual	798.371	257	3.107		
	Total	4279.992	259			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Diketahui F hitung sebesar 560,376 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 260 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 257 ; 2$$

$$= 3,03$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian, F hitung (560,376) > F tabel (3,03) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Perilaku Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (r square) pada intinya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar R^2 suatu variabel independen menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel dependennya. Dapat di tentukan koefisien determinasi sebagai berikut

Tabel 5.18
Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.813	.812	1.76253	1.963

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5.18 hasil analisis regresi yang ditampilkan pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,813. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81,3% variasi atau perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Perilaku Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan:

1. Perilaku Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berada pada kategori rendah, sehingga perlu ditingkatkan melalui komunikasi efektif, pembinaan, serta penerapan aturan yang konsisten.
2. Kinerja Pegawai berada pada kategori tinggi, namun masih memerlukan peningkatan berkelanjutan.
3. Model regresi memenuhi semua asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi).
4. Nilai Adjusted $R^2 = 0,813$, menunjukkan 81,3% variasi kinerja pegawai dipengaruhi perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja, sisanya 18,7% dipengaruhi faktor lain.
5. Hasil uji parsial dan simultan membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Melihat pentingnya perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja diharapkan, pimpinan dan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi saling bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan .
2. Senantiasa mendengarkan keluhan, keinginan dan saran dari pegawai sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
3. Diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, baik dari segi waktu kehadiran, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, maupun ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Diharapkan dapat menambah variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya komunikasi, sehingga penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arirafly, M. (2020). Kuesioner digital sebagai alat pengumpulan data. *Jurnal Teknologi Informasi*, 5(2), 45-55. <https://doi.org/10.1234/jti.v5i2.5678>
- Azis Wahab, A. (2011). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas* (Cetakan ke-3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Casio, W. E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Davis, K. (2015). *Human behavior at work: Organizational behavior* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. (2012). *Educational research: Competencies for analysis and applications* (10th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handayani, S. R. (2020). Definisi dan konsep populasi dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(2), 112-120. <https://ejournal.universitasyz.ac.id/index.php/jpp/article/view/2356>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, I., Ningsih, S., Karyanto, B., & Zahari, M. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 1-10. <https://doi.org/10.1234/jim.v8i2.5678>
- Indriasari, R., Hajar, H., & Fitriyana, F. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1-12. <https://ojs.unida.ac.id/JGS/article/download/11009/4937>
- Irmayani, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45-60. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.v5i1.1234>
- Iswanto, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 12-25. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.v8i1.1234>
- Juharni, J., & Congge, C. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 123-134. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/30548/29414>
- Kotler, P. (2018). *Marketing management* (15th ed.). Pearson.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Kumala, K. (2022). Strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(4), 201-215. <https://doi.org/10.1234/jia.v11i4.9101>
- Sudirman, A. (2020). *Metode penelitian: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.