

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN TULANG BAWANG**

Oleh :
Dharmawan (NIDN 0211017101)

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, apakah ada pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.

Relevan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.

Data dikumpulkan dengan kuesioner, wawancara langsung, observasi dan studi dokumentasi. Variabel yang diteliti dengan skala Likert. Pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 16, dianalisis dengan analisis kualitatif dan kuantitatif, dan pengujian hipotesis dengan korelasi pearson dengan jumlah responden 34 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama/simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang. Dan pengaruh gaya kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Disiplin dan Prestasi Kerja*

ABSTRACT

By:
Dharmawan (NIDN 0211017101)

Formulation of the problem in this study is whether there is a significant effect of leadership on the performance of employees, whether there is influence of labor discipline significantly to the work performance of employees, whether there is influence leadership style and discipline significant work on the performance of employees on the Office of Religious Affairs Tulang Bawang.

Relevant to the formulation of the problem, the purpose of this study was to analyze the influence of leadership style on job performance of employees, to analyze the impact of discipline on work performance of employees, to analyze the influence of leadership style and discipline of work together on job performance of employees on the Office of Religious Affairs Tulang Bawang.

The hypothesis of this study is the leadership style have a significant effect on the performance of employees, labor discipline significant effect on the performance of employees, leadership style and discipline together/simultaneous significant effect on the performance Office of Religious Affairs Tulang Bawang.

Data were collected by questionnaires, interviews, observation and study dokumentasi. Variabel studied with Likert scale. Data processing using SPSS version 16 software, analyzed by qualitative and quantitative analysis, and hypothesis testing of correlation with the number of respondents 34 people.

The results showed that: a significant difference between leadership style on job performance of employees, a significant difference between the discipline of work on the performance of employees, a significant difference between the style of leadership and discipline together/simultaneously on the performance of employees of the Office of Religious Affairs Tulang Bawang. And the effect is more dominant leadership style affects job performance of employees Office of Religious Affairs Tulang Bawang.

Keywords: *Leadership, Discipline and Job Performance*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari beberapa negara untuk saling bersaing, guna merebutkan kedudukan sebagai negara penentu dalam dunia. Baik dalam bidang perekonomian, sosial, budaya, politik dan keamanan. Untuk itu perkembangan sumber daya manusia juga dituntut agar lebih baik. Karena kemajuan teknologi, perdagangan dan perindustrian ditentukan oleh sumber daya manusia selaku pelaku dan penggerak semua itu.

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia mempunyai arti yang penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh sumber daya yang ada, dengan tujuan untuk mencapai tingkat prestasi yang maksimal.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada sebuah instansi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dicapai. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat

mengembangkan keahlian dan ilmu yang dimilikinya.

Untuk mendukung hal tersebut maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia, agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya. Jika dalam penerapan gaya kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi dan seseorang perlu mengembangkan staf dan meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka gaya kepemimpinanlah yang perlu diperhatikan karena gaya kepemimpinan inilah yang banyak mempengaruhi perilaku karyawan. Untuk setiap instansi pemerintah maupun swasta, seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, terdapat dua kategori gaya yang ekstrem diantaranya ada yang menggunakan gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire*, yang semuanya mempunyai kelemahan dan keuntungan.

Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan yang ingin dicapai perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara nyaman, tenang dan menikmati pekerjaannya. Dengan demikian secara tidak langsung semangat dan prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya, dimana terdapat perbedaan latar belakang dan perilaku individu yang dihadapi akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap keberhasilan program dan kegiatan pada instansi yang dipimpinya.

Kepemimpinan sangatlah penting dalam suatu instansi dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan instansi tersebut. Kepemimpinan menjadi penting dalam memberikan aturan pada guru untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam instansi. Menurut Manduh (1997) secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja akan bermanfaat dalam instansi tatkala masing-masing guru saling membutuhkan sumbang saran dari teman sekerjanya. Namun motivasi kerja ini akan berakibat buruk apabila guru dalam instansi tersebut, mengeluarkan egonya masing-masing. Karena dia berpendapat, dia dapat bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dasar atau keterampilan yang dimiliki (Soeprihanto, 1988).

Ada berbagai pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli George R. Terry mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Koonz dan O'donell mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Robbin (2001) berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Fiedler mengatakan kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar membentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan Yulk (2004) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas dan relasi-relasi didalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil dari usaha menggunakan pengaruh.

Disamping faktor kepemimpinan yang diterapkan yang akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan prestasi yang tinggi juga faktor kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001:193). Selain itu, berbagai

aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga prestasi kerja dapat tercapai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib (Anoraga, 2006).

Disiplin merupakan proses yang penting dalam pembinaan, pengembangan dan pengarahan pegawai serta mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, sehingga menjadi landasan bagi kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Disiplin merupakan aspek penting dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja, untuk itu harus benar-benar diperhatikan oleh semua pimpinan dalam suatu organisasi, karena apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan kualitas dan semangat kerja pegawai, maka disiplin kerja pegawai akan menurun dan tentunya akan dapat merugikan organisasi.

Menurut Siagian, (2001:305) "Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang

mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan;
2. Teladan pimpinan;
3. Balas jasa;
4. Keadilan;
5. Waskat;
6. Sanksi hukuman;
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Dengan demikian pegawai merupakan modal utama penyelenggaraan pemerintahan, karena menjadi unsur penggerak yang berkewajiban melaksanakan tugas-tugas negara yaitu kemasyarakatan, pembangunan dan pemerintahan. Mengingat demikian pentingnya kedudukan pegawai, maka disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja antara yang memimpin dan yang dipimpin serta hubungan diantara pegawai itu sendiri merupakan salah satu kunci pokok keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian diketahui bahwa disiplin pegawai masih belum optimal hal ini diketahui berdasarkan data sebagai berikut :

Tabel 1 Ketidakhadiran Pegawai berdasarkan Rekapitulasi

Tahun	Jumlah Ketidakhadiran dengan Keterangan	Jumlah Ketidakhadiran Tanpa Keterangan
2013	6	5
2014	9	6
2015	12	9

Sumber : Kemenag Tuba, 2016

Berdasarkan gambaran tabel diatas kurang disiplinnya para pegawai serta tidak ada sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin, hal ini terlihat sering dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, masuk dan pulang pegawai tidak sesuai dengan jam kerja, cara berpakaian kurang rapi.

Prestasi kerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Panggabean (2002: 665) menjelaskan bahwa "Prestasi kerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya". Sedangkan menurut Siagian (2002:223) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan Sementara Mangkunegara (2002:67) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya untuk mengetahui prestasi kerja karyawan tersebut maka perlu adanya penilaian. Adapun yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja menurut Mangkuprawira (2002:223) merupakan proses yang dilakukan perusahaan-perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia mereka, Dinas SDM dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada focus strategi dari perusahaan. Namun, penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Penilaian terhadap prestasi kerja ini dapat dilakukan oleh atasan langsung dari para bawahan atau oleh pihak-pihak yang diberi wewenang untuk mengadakan penilaian, misalnya bagian personalia, namun selain itu ada cara lain untuk mengadakan penilaian ini, yaitu dengan mengajak para bawahan atau karyawan untuk melakukan penilaian terhadap diri mereka sendiri

Kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai peranan yang penting bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang optimal dan iklim kerja yang kondusif bagi setiap pegawai maupun instansi kerja. Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu: "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara partial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor-Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

Ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan-nya dan disiplin kerja secara partial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor-Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.

1.4. Kerangka Teoritis

1.4.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Para ahli dalam bidang organisasi mengajukan pengertian tersendiri mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Ada beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan diantaranya: Menurut Veithzal Rivai (2004:2) dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasional", menyatakan bahwa: "Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi".

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri, seorang pemimpin yang berhasil di lingkungan kerja, dengan adanya kepemimpinan belum tentu cocok bila diaplikasikan pada perusahaan lain karena keberhasilan gaya kepemimpinan sangat tergantung pada situasi tempat yang dipimpinnya itu.

Gaya kepemimpinan adalah pola khas dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat berhadapan dengan anggota kelompok. Pemimpin yang bisa menyesuaikan diri akan memerlukan pemahaman bahwa fleksibilitas gaya adalah penting untuk meningkatkan efektifitas, yang akhirnya berarti peningkatan mutu dalam pencapaian tujuan.

Pendekatan kepemimpinan yang khas akan disesuaikan juga dengan keadaan. Kepemimpinan, menurut V Rivai (2010:115) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otokrasi

Kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode

pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi, pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan.

2. Kepemimpinan Demokratis/Partisipatif

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri, pemimpin cenderung mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi bawahan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

3. Kepemimpinan Kendali Bebas

Kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan pegawainya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai.

Efektif tidaknya gaya kepemimpinan dapat dilihat dari rencana dan orientasi mereka terhadap hasil. Pemimpin yang efektif akan membangun organisasi dengan memanfaatkan sumberdaya dan energi yang ada dengan arah berupa visi yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu adalah tujuan utama dan memenangkan persaingan adalah hasil akhir. Adapun indikator (Rivai:2010) untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah:(1). Keteladanan Pimpinan. (2) Delegasi wewenang.(3) Pembagian tugas. (4) Hubungan. (5) Pembagian Keputusan. (6) Bimbingan terhadap bawahan.

1.4.2. Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*discipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam

organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. (Wursanto, 1987 : 147).

Disiplin kerja ditegakkan dengan mengenakan sanksi/hukuman kedisiplinan bagi setiap pelanggar disiplin. Pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin kerja adalah hukuman yang dijatuhkan kepada yang melanggar peraturan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hal data, indikator (Hasibuan:2001) disiplin adalah :

1. Tingkat Kehadiran;
2. Kepatuhan;
3. Pelaksanaan tugas;
4. Sanksi;
5. Wewenang dan tanggung jawab.

1.4.3. Prestasi Kerja

Hasil pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai akan ditunjukkan dengan pencapaian prestasi kerjanya apakah sesuai dengan target yang ditetapkan ataukah tidak sesuai dengan target/harapan yang telah ditetapkan. Prawirosentono (1999 : 2) memberikan batasan Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika”.

Keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat prestasi kerja dan untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah dengan menetapkan persyaratan kerja dan kriterianya. Indikator prestasi kerja yaitu suatu tingkat hasil pekerjaan yang dicapai seorang pegawai yang dibebankan kepadanya (Bedjo Siswanto, 2009 : 159).

Beberapa indikator dari prestasi kerja pegawai adalah:

1. Hasil kerja yang dicapai;
2. Perkembangan hasil kerja;
3. Usaha pencapaian target pekerjaan;
4. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan;
5. Ide dan prakarsa dalam tugas;

Berdasarkan pada Rumusan Permasalahan dan kerangka pemikiran teori maka dapat digambarkan dalam paradigma Penelitian sebagai berikut :

1.5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan permasalahan dan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Diduga Kepemimpinan dan disiplin kerja secara partial/terpisah dan bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor-Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan penelitian explanatori (*explanatory research*) yaitu dengan meneliti 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat kemudian dicari hubungan antar variabel tersebut baik secara parsial maupun secara simultan.

2.2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah :

- a. Variabel bebas (*Independent Variabel*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2).
- b. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja pegawai (Y).

2.3. Definisi Operasional Variabel

1. **Kepemimpinan** adalah pola khas dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat berhadapan dengan anggota kelompok.

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam hal ini adalah kepemimpinan yang ada di Kantor-Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.

Indikator yang digunakan dalam menentukan kepemimpinan yang digunakan adalah :

1. Keteladanan pemimpin
2. Delegasi Wewenang;
3. Pembagian Tugas;
4. Hubungan.
5. Pembagian keputusan;
6. Bimbingan terhadap bawahan.

2. **Disiplin** kerja adalah merupakan suatu perilaku seseorang yang taat kepada hukum/peraturan yang berlaku dan pelanggaran yang dilakukan akan dikenai sanksi sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu :

1. Tingkat Kehadiran;
2. Kepatuhan;
3. Pelaksanaan tugas;
4. Sanksi;
5. Wewenang dan tanggung jawab.

3. **Prestasi kerja** adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Indikator dari prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja yang dicapai;
2. Perkembangan hasil kerja;
3. Usaha pencapaian target pekerjaan;
4. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan.;
5. Ide dan prakarsa dalam tugas.

2.4. Indikator Pengukuran

Tabel 2 Matriks Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan pimpinan 2. Delegasi wewenang 3. Pembagian tugas 4. Hubungan 5. Pengambilan keputusan 6. Bimbingan terhadap bawahan
Disiplin (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Kehadiran; 2. Kepatuhan; 3. Pelaksanaan tugas; 4. Sanksi; 5. Wewenang dan tanggung jawab.
Prestasi Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja yang dicapai; 2. Perkembangan hasil kerja; 3. Usaha pencapaian target pekerjaan; 4. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan.; 5. Ide dan prakarsa dalam tugas.

2.5. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban dengan pengukuran variable adalah :

Alternatif jawaban	Sangat Setuju	diberi skor 5
Alternatif jawaban	Setuju	diberi skor 4
Alternatif jawaban	Netral	diberi skor 3
Alternatif jawaban	Kurang Setuju	diberi skor 2
Alternatif jawaban	Tidak setuju	diberi skor 1

Kriteria Score menggunakan Interval score harapan /Ideal dengan rumus Interval sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval Total Score

NT = Nilai Total Score harapan tertinggi (5 x jumlah pertanyaan)

NR = Nilai Total score harapan terendah (1 x jumlah pertanyaan)

K = Jumlah kategori alternatif jawaban (5)

Kuesioner penelitian terdiri dari 10 pertanyaan setiap variabel dengan lima alternatif jawaban, maka Interval Score Total sebagai berikut :

$$I = \frac{50 - 10}{5} = 8.$$

Berdasarkan interval score tersebut sebesar 8 maka kriteria penilaian pada ketiga variabel yang diteliti sebagai berikut :

Score Total	10-17	Kriteria Sangat Tidak Baik
Score Total	18 - 25	Kriteria Tidak Baik
Score Total	26 - 33	Kriteria Sedang
Score Total	34 - 41	Kriteria Baik
Score Total	42 - 50	Kriteria Sangat Baik

2.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini data yang dikumpulkan berupa :

1. Data Primer yaitu yang dikumpulkan secara langsung dari objek Penelitian yaitu Kantor-Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti dari Peraturan Kantor-Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan

secara tertulis dengan alternatif jawaban yang diajukan kepada responden.

2. Wawancara langsung dengan pegawai yang bersifat terbuka sehingga membebaskan responden untuk menjawabnya. Wawancara digunakan sebagai sudut pandang yang lain bagi penguatan pengisian kuesioner.
3. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian yaitu pegawai Kantor-Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.
4. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari laporan administrasi dan kegiatan kerja.

Instrumen dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya bila sudah diuji validitas dan reliabilitasnya (Usman dan Purnomo, 2003). Instrumen yang diuji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dihitung dengan menggunakan *software SPSS 16 for Windows*.

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Usman dan Purnomo (2003) adalah mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Sugiyono (2006) menyatakan uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Kegunaan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} =$$

r = Korelasi

N = Jumlah Responden

X = Skor masing-masing pertanyaan

Y = Skor total

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel (Bhuono A. Nugroho, 2005). Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen.

Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil dan dependibilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama.

Reliabilitas ini mempersoalkan apakah tanggapan responden atau objek terhadap tes tersebut sudah baik atau konsisten. Jika hasil pengukuran kedua menunjukkan ketidak-konsistenan maka hal ini akan menunjukkan bahwa hasil ukur tes atau instrumen tersebut tidak dapat dipercaya atau tidak reliabel serta tidak dapat digunakan sebagai ukuran untuk mengungkapkan ciri atau keadaan sesungguhnya dari objek pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk menunjukkan konsistensi skor-skor yang diberikan skorer satu dengan skorer lainnya.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen skala Likert (1 sampai 5). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 (Usman dan Purnomo, 2003). Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (r_i) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} =$$

r_{11} = koefisien reliabilitas

k = jumlah butir pertanyaan

\sum = Jumlah varians item

= varians total

Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala alpha 0 sampai 1.

2.7. Populasi dan Sampling

Pendapat Suharsimi Arikunto (2006 : 134) bahwa jika populasi lebih besar dari 100 maka dapat digunakan metode sampling dengan mengambil sampel 10% sd 25% dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini akan menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh pegawai Kantor-Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini tidak memasukkan pimpinan sebagai responden sehingga yang menjadi responden 34 orang pegawai.

2.8. Metode Analisis

2.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis tabel dan grafis berupa tabel tunggal atau parsial dan histogram dengan kurve normal yang akan menggambarkan kriteria variabel kepemimpinan, variabel disiplin kerja dan variabel prestasi kerja.

2.7.2 Analisis Regresi Berganda

Dalam pengolahan data secara kuantitatif dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan Program *Statistical Package for Social Scienceties (SPSS) 16 for windows* dengan output sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier berganda

Untuk melihat besarnya pengaruh 2 (dua) variabel independen terhadap 1 (satu) variabel dependen dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (prestasi kerja pegawai)

a = Konstanta

X₁ = Variabel bebas (kepemimpinan)

X₂ = Variabel bebas (disiplin kerja)

b_{1&2} = koefisien regresi

et = error of term

2. Koefisien determinasi parsial

- Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja (rx_1y)²

- Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja (rx_2y)²

3. Koefisien determinasi simultan

Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (RX_1X_2Y)²

2.9. Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis statistik adalah hipotesis yang dirumuskan dengan statistika. Ada dua macam hipotesis statistik, yakni hipotesis nul (*null hypothesis*) yang dinotasikan dengan H₀ dan hipotesis alternatif (*alternative hypothesis*) yang dinotasikan dengan H_a. Langkah pertama dalam prosedur pembuatan keputusan adalah menyatakan hipotesis nulnya (H₀). Hipotesis nul adalah suatu hipotesis tentang tidak adanya perbedaan. Hipotesis ini pada umumnya diformulasikan untuk ditolak. Apabila ditolak, maka hipotesis alternatif (H_a) yang diterima. Hipotesis alternatif ini merupakan hipotesis penelitian dari sipembuat eksperimen, yang dinyatakan secara operasional. Pada penelitian ini dengan asumsi bahwa adanya pengaruh

kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 50%. Sehingga hipotesis statistiknya adalah: H₀ = 0,5. H_a ≠ 0,5.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang merupakan perpanjangan tangan dari Kementerian Agama Republik Indonesia yang berfungsi mempermudah urusan pengelolaan di wilayah Kabupaten Tulang Bawang.

3.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS. Kriteria data *valid* adalah : apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] ≤ taraf signifikan (α) sebesar **0,05**. Kriteria data *reliabel* adalah: apabila instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh **>0,60** (Imam Ghozali, 2002: 133 dalam www.validitas.com)

Uji validitas kepemimpinan, disiplin dan prestasi kerja pegawai dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah. Pengujian validitas terhadap instrumen penelitian yang dilakukan pengujian terhadap 10 responden, masing-masing kuesioner dipersiapkan jawaban sebanyak 5 interval jawaban. Jawaban terendah diberi skor 1 jawaban tertinggi diberi skor 5. Uji validitas menunjukkan kemampuan alat mengukur sesuatu. Jika item pernyataan tidak valid, maka item pernyataan tersebut tidak akan diambil. Sedangkan item-item yang valid kemudian diukur reliabilitasnya. Dari hasil output SPSS menghasilkan koefisien untuk mengukur validitas sebagai berikut :

Sedangkan uji reliabilitas variabel kepemimpinan, disiplin dan prestasi kerja pegawai dilakukan untuk mengukur keterandalan atau konsistensi instrument penelitian, dikatakan *reliable* bila dari instrument yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

Dari hasil uji validitas data menunjukkan bahwa kesemua item pernyataan tentang kepemimpinan, disiplin dan prestasi kerja pegawai mempunyai kriteria yang *Valid*. Koefisien reliabilitas **0,747 > 0,60** maka data hasil angket tentang kepemimpinan memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

3.3. Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh melalui rekapitulasi jawaban responden yang dianalisis dengan alat analisis korelasi dan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 18 yang menghasilkan analisis tabel dari setiap variabel yang meliputi dependent variabel yaitu prestasi kerja (Y), independen variabel yaitu kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂), serta uji hipotesis.

3.3.1. Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang kepemimpinan pada lampiran jawaban responden dan output SPSS maka kriteria variabel kepemimpinan diperoleh seperti tabel berikut ini :

Tabel 3. Distribusi frekuensi jawaban responden tentang kepemimpinan

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	42,00 – 50,00	8	23,5
Baik	34,00 – 41,00	16	47,1
Sedang	26,00 – 33,00	10	29,4
Kurang Baik	18,00 – 25,00	0	0
Tidak Baik	10,00 – 17,00	0	0
Jumlah		34	100

Sumber : data diolah dari frekuensi output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel diatas diperoleh jawaban 8 responden (23,5%) kepemimpinan dalam kriteria *sangat baik* dan sebanyak 16 responden (47,1%) menilai bahwa kepemimpinan dalam kriteria *baik* dan terdapat 10 responden (29,4%) memberikan tanggapan kepemimpinan dengan kriteria *sedang*.

Pada *histogram* terlihat rata-rata (*mean*) sebesar 37,08 dan *standar deviasi* 3,737 dalam kategori *baik*

Analisis per Indikator /Item pernyataan tentang kepemimpinan terlebih dahulu dengan menentukan Interval score sebagai berikut :

Total score tertinggi = 40 x 5 = 200

Total score terendah = 40 x 1 = 40

$$I = \frac{NT-NR}{K}$$

$$I = \frac{200 - 40}{5} = 32$$

40	-	71	Tidak baik
72	-	103	Kurang baik
104	-	135	Sedang
136	-	167	Baik
168	-	200	Sangat baik

Tabel 4. Hasil score quisioner variabel kepemimpinan.

No	Pernyataan	Score Total	Kriteria
1	Pimpinan memberitahukan tugas yang akan dikerjakan dan menuntut dipatuhi bawahan	128	Baik
2	Pimpinan memberikan sanksi tegas jika bawahan bekerja tidak sesuai aturan	116	Baik
3	Pimpinan selalu memberikan tugas dan wewenang secara penuh kepada bawahan	127	Baik
4	Pimpinan selalu dalam membuat keputusan dengan melibatkan seluruh pegawai	120	Baik
5	Pimpinan mengajak bawahan berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan di kantor	141	Sangat Baik
6	Pimpinan selalu menghargai setiap hasil kerja bawahan	121	Baik
7	Pimpinan tidak memandang perbedaan antara bawahan dengan atasan	122	Baik
8	Pimpinan dalam memberikan tugas selalu memperhatikan faktor-faktor lain	114	Baik
9	Pimpinan berusaha menciptakan hubungan kerja yang nyaman, harmonis dan santai	134	Baik
10	Pimpinan terbuka bagi bawahan untuk melakukan konsultasi	128	Baik
	Rata – rata score	125,1	Baik

Sumber : data diolah, 2016

Dari tabel diatas terlihat bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang dinilai oleh responden dengan rata-rata score total 125,1 termasuk dalam kriteria kepemimpinan yang sudah baik/tepat .

Jika melihat dari indikator/item pernyataan tentang kepemimpinan dengan kriteria “ baik “ terdapat pada : pimpinan memberitahukan tugas yang akan dikerjakan dan menuntut dipatuhi bawahan, pimpinan memberikan sanksi tegas jika bawahan tidak bekerja sesuai aturan, pimpinan selalu memberikan tugas dan wewenang secara penuh kepada bawahan, pimpinan selalu dalam membuat keputusan dengan melibatkan seluruh pegawai, pimpinan selalu menghargai setiap hasil kerja bawahan, pimpinan dalam memberikan tugas

selalu memperhatikan faktor-faktor lain, pimpinan berusaha menciptakan hubungan kerja yang nyaman, harmonis dan santai, pimpinan terbuka bagi bawahan untuk melakukan konsultasi, Pimpinan tidak memandang perbedaan antara bawahan dengan atasan.

Sedangkan Indikator yang lebih menonjol diantara yang lainnya dengan kriteria “sangat baik” terdapat pada indikator : pimpinan mengajak bawahan berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan di kantor.

3.3.2. Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan score jawaban responden pada lampiran jawaban responden diperoleh tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 5. Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	42,00 – 50,00	6	17,6
Baik	34,00 – 41,00	15	44,1
Sedang	26,00 – 33,00	13	38,2
Kurang Baik	18,00 – 25,00	0	0
Tidak Baik	10,00 – 17,00	0	0
Jumlah		34	100

Sumber : diolah dari frekuensi output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh jawaban 6 responden (17,6%) memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja pegawai sudah **sangat baik**, dan 15 responden (44,1%) memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja pegawai sudah **baik**, dan terdapat 13 responden (38,2%) mempunyai disiplin kerja dalam kategori **sedang** dan tidak satupun responden mempunyai disiplin kerja dalam kategori kurang baik ataupun tidak baik.

Penyajian data disiplin kerja dalam bentuk histogram dan kurve normal terlihat sebagai berikut :

Pada **histogram** terlihat bahwa rata-rata (**mean**) sebesar 35,78 dengan standard deviasi 3,293 termasuk dalam kategori **Baik**

Selanjutnya dapat digambarkan profil disiplin kerja perindikatornya/item pernyataan

tentang disiplin kerja terlebih dahulu dengan menentukan interval score sebagai berikut :

$$\text{Total Score Tertinggi} = 40 \times 5 = 200$$

$$\text{Total Score Terendah} = 40 \times 1 = 40$$

$$I = \frac{NT-NR}{K}$$

$$I = \frac{200 - 40}{5} = 32$$

40	-	71	Tidak baik
72	-	103	Kurang baik
104	-	135	Sedang
136	-	167	Baik
168	-	200	Sangat baik

Tabel 6. Hasil score quisioner variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Score total	Kriteria
1	Masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	110	sedang
2	Pegawai melaksanakan tugas lembur jika pekerjaan belum selesai	112	sedang
3	Mengutamakan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi	112	sedang
4	Pegawai berada di kantor pada saat jam kerja dan masih melaksanakan tugas	124	baik
5	Berpakaian bersih dan rapih dengan menggunakan atribut sesuai ketentuan	117	baik

No	Pernyataan	Score total	Kriteria
6	Berperilaku sopan dan menjunjung tinggi kehormatan institusi/lembaga	136	baik
7	Memiliki itikad yang kuat untuk menegakkan aturan sehingga tidak pernah mendapatkan sanksi kepegawaian	127	baik
8	Tidak sewenang-wenang baik kepada bawahan maupun sesama rekan kerja	143	baik
9	Pegawai siap melaksanakan tugas setiap saat dan selalu memberikan pelayanan	127	baik
10	Bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab walaupun tidak ada atasan yang memperhatikan	147	Sangat baik
Rata – rata score		122	Baik

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel diatas terlihat bahwa Indikator/item pernyataan Disiplin kerja yang mempunyai kriteria yang **sangat baik** adalah :bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab walaupun tidak ada atasan yang memperhatikan. Sedangkan Indikator yang mempunyai kriteria **baik** terdapat pada indikator : pegawai berada dikantor pada saat jam kerja dan masih melaksanakan tugas, berpakaian bersih dan rapih dengan menggunakan atribut sesuai ketentuan, berperilaku sopan dan menjunjung tinggi kehormatan institusi/lembaga, memiliki itikad yang kuat untuk menegakkan aturan sehingga tidak pernah mendapatkan sanksi kepegawaian, tidak sewenang-wenang baik kepada bawahan maupun sesama rekan kerja, pegawai siap melaksanakan tugas setiap saat dan selalu memberikan pelayanan.

Indikator yang mempunyai kriteria **sedang** terdapat pada : masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, pegawai melaksanakan tugas lembur jika pekerjaan belum selesai, mengutamakan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi. Dan secara rata-rata disiplin kerja pegawai menghasilkan score 122 termasuk dalam kategori disiplin kerja **baik**.

3.3.3. Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden tentang prestasi kerja pegawai pada lampiran jawaban responden dan output SPSS maka kriteria variabel prestasi kerja pegawai seperti tabel berikut ini :

Tabel 7 Distribusi Frekuensi jawaban responden tentang prestasi kerja

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	42,00 – 50,00	8	23,5
Baik	34,00 – 41,00	18	52,9
Sedang	26,00 – 33,00	8	23,5
Kurang Baik	18,00 – 25,00	0	0
Tidak Baik	10,00 – 17,00	0	0
Jumlah		34	100

Sumber : data diolah2016

Berdasarkan tabel 12 diatas diperoleh jawaban 8 responden (23,5%) memberikan tanggapan bahwa prestasi kerja pegawai sudah **sangat baik**, dan 18 responden (52,9%) memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja pegawai sudah **baik**, dan terdapat8responden (23,5%) mempunyai prestasi kerja dalam kategori **sedang** dan tidak satupun responden mempunyai prestasi kerja dalam kategori kurang baik ataupun tidak baik.

Pada histogram terlihat rata-rata (*mean*) score 37,12 dan *standar deviasi* 4,238 dan dalam kategori **baik**.

Selanjutnya dapat digambarkan profil prestasi kerja perindikatornya /item pernyataan

tentang prestasi kerja dengan terlebih dahulu menentukan interval score sebagai berikut :

Total Score Tertinggi = 40 x 5 = 200

Total Score Terendah = 40 x 1 = 40

$$I = \frac{NT-NR}{K}$$

$$I = \frac{200 - 40}{5} = 32$$

40	-	71	Tidak baik
72	-	103	Kurang baik
104	-	135	Sedang
136	-	167	Baik
168	-	200	Sangat baik

Tabel 8. Hasil score quisioner variabel prestasi kerja

No	Pernyataan	Score	Kriteria
1	Pimpinan selalu puas terhadap hasil pekerjaan pegawai	142	Baik
2	Pegawai telah melakukan pekerjaan tepat waktu dengan hasilnya baik	131	Baik
3	Hasil pekerjaan pegawai selalu menunjukkan peningkatan secara kualitas	121	Baik
4	Hasil pekerjaan pegawai telah menunjukkan peningkatan secara kuantitas	138	Baik
5	Target pekerjaan yang diberikan setiap saat semakin tercapai	126	Baik
6	Tidak terdapat kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.	135	Baik
7	Kedisiplinan selalu ditegakkan dengan baik	121	Baik
8	Selalu penuh rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan baik	143	Baik
9	Kemampuan pegawai yang baik dalam bekerjasama dengan orang lain	144	Baik
10	Pegawai selalu mempunyai ide dan prakarsa dalam menjalankan tugas	127	Baik
TOTAL		127,1	

Sumber : data diolah, 2016

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata-rata pencapaian score total sebesar 127,1 yang menunjukkan bahwa kriteria prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang dalam kategori **baik**.

Sedangkan jika dilihat per indikator/item pernyataan terlihat bahwa kesemua indikator mempunyai kriteria **baik** yaitu : pimpinan selalu puas terhadap hasil pekerjaan pegawai, pegawai telah melakukan pekerjaan tepat waktu dengan hasilnya baik, hasil pekerjaan pegawai selalu menunjukkan peningkatan secara kualitas, hasil pekerjaan pegawai telah menunjukkan peningkatan secara kuantitas, target pekerjaan yang diberikan setiap saat semakin tercapai, tidak terdapat kesalahan dalam menjalankan pekerjaan,

kedisiplinan selalu ditegakkan dengan baik, selalu penuh rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan baik, kemampuan pegawai yang baik dalam bekerjasama dengan orang lain, pegawai selalu mempunyai ide dan prakarsa dalam menjalankan tugas.

3.3.4. Persamaan Regresi Berganda

Untuk mengetahui seberapa jauh nilai variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja berubah jika kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja diubah, maka digunakan analisis regresi. Persamaan regresi diperoleh dengan menggunakan komputerisasi program SPSS versi 18.0, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Tabel Nilai Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.824	6.445		.438	.664
Kepemimpinan	.577	.151	.509	3.835	.000
Disiplin Kerja	.360	.171	.280	2.110	.042

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

$$Y = 2.824 + 0.577 X_1 + 0.360 X_2 + et$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 2.824

Jika variabel kepemimpinan dan disiplin kerja adalah nol (0), maka pengaruh autonomous sebesar 2.824 point terhadap prestasi kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang.

2. Koefisien $X_1 = 0.577$

Jika variabel kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang dinaikkan 1 (satu) point sementara disiplin kerja dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0.577 point.

3. Koefisien $X^2 = 0.360$

Jika variabel disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang dinaikkan 1 (satu) point sementara variabel kepemimpinan dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0.360 point.

3.4.7. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS versi 18.0 adalah sebagai berikut :

Tabel. 10. Nilai koefisien determinasi kepemimpinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.370	3.36480

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Tabel.11. Nilai koefisien determinasi disiplin kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.234	.214	3.75811

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja $(r_{x_1y})^2 = (0,621)^2 = 0,386$
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja $(r_{x_2y})^2 = (0,483)^2 = 0,234$

2. Koefisien determinasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja $(r_{x_2y})^2 = 0,234$ mempunyai arti bahwa prestasi kerja pegawai secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 23,4% dan selebihnya 76,6% dipengaruhi faktor yang lain.

Interpretasi :

1. Koefisien determinasi kepemimpinan terhadap prestasi kerja $(r_{x_1y})^2 = 0,386$ mempunyai arti bahwa prestasi kerja pegawai secara parsial dipengaruhi 38,6% oleh faktor kepemimpinan dan selebihnya 61,4% dipengaruhi faktor yang lain;

3.4.8. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh 2 buah variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS versi 18.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Nilai koefisien determinasi simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.422	3.22172

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

Koefisien determinasi (pengaruh) secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,452 artinya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja adalah 45,20 % dan sisanya 54,80% dipengaruhi faktor lain.

3.4.9. Uji hipotesis secara parsial

Untuk menguji apakah hipotesis dapat diterima berdasarkan hasil penelitian maka digunakan analisis ANOVA.

Rumusan Hipotesis 1:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai.

Rumusan Hipotesis 2:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasikerja pegawai.

Hipotesis penelitian diterima jika nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] \leq tarafsignifikan (α) sebesar 0,05. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 18 dapat diperoleh tabel di bawah:

Tabel 13. Nilai probabilitas regresi parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.824	6.445		.438	.664
KEPEMIMPINAN	.577	.151	.509	3.835	.000
DISIPLIN KERJA	.360	.171	.280	2.110	.042

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari hasil tabel dapat dilihat bahwa sig. regressions kepemimpinan = 0,00 berarti $< \alpha$ 0,05 dan sig. disiplin kerja = 0,042 berarti $< \alpha$ 0,05. Dari hasil tabel juga terlihat t Hitung kepemimpinan = **3,835** dan t Hitung disiplin kerja = **2,110**. Sedangkan t Tabel dengan df = 40 dan signifikan 0,05 maka nilai t Tabel = **1,684**. Apabila dibandingkan hasilnya

maka t Hitung $>$ t Tabel. Berarti hipotesis nol (Ho) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha) yaitu:

- Hipotesis 1 berbunyi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah **benar dan diterima**
- Hipotesis 2 berbunyi : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai adalah **benar dan diterima**

3.4.10. Uji Hipotesis secara Simultan

Tabel 14. Nilai Probabilitas Regresi Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316.335	2	158.168	15.239	.000 ^a
Residual	384.040	37	10.379		
Total	700.375	39			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Hipotesis penelitian diterima jika nilai probabilitas regresi [sig. (2-tailed)] \leq tarafsignifikan (α) sebesar 0,05. Dari tabel hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 dapat dilihat bahwa sig. regression = 0,000 $< \alpha$ 0,05. Dari hasil tabel diatas juga terlihat F Hitung = **15,239**, Sedangkan nilai F Tabel = **3,25**. Apabila dibandingkan maka F Hitung $>$ F Tabel. Berarti hipotesis nol (Ho) di tolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha)

yaitu: **Hipotesis 3** berbunyi kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah **benar dan diterima**.

3.3. Pembahasan

Persyaratan utama untuk kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk menyesuaikan gaya dalam menghadapi permintaan dan situasi tertentu. Fleksibilitas gaya berarti menyesuaikan pendekatan

kepemimpinan sesuai dengan perubahan tugas dan tuntutan orang. Pemimpin yang bisa menyesuaikan diri akan memerlukan pemahaman bahwa fleksibilitas gaya adalah penting untuk meningkatkan efektifitas, yang akhirnya berarti peningkatan mutu dalam pencapaian tujuan.

Dari distribusi frekuensi kepemimpinan diperoleh jawaban 5 responden (12,50 %) kepemimpinan dalam kriteria *sangat baik* dan sebanyak 30 responden (75,00%) menilai bahwa kepemimpinan dalam kriteria *baik* dan terdapat 5 responden (12,50%) memberikan tanggapan kepemimpinan dengan kriteria *sedang* dan pada histogram terlihat rata-rata (*mean*) sebesar 37,08 dan *standar deviasi* 3,737. Demikian pula terlihat bahwa pernyataan kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang dinilai oleh responden dengan rata-rata score total 148,3 termasuk dalam kriteria kepemimpinan yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang secara dominan termasuk dalam kriteria kepemimpinan yang sudah baik. Kondisi ini masih dapat ditingkatkan lagi untuk mencapai kriteria kepemimpinan yang sangat baik.

Selanjutnya jika dilihat dari indikator/item pernyataan tentang kepemimpinan didominasi dengan kriteria baik yaitu bahwa pimpinan memberitahukan tugas yang akan dikerjakan dan menuntut dipatuhi bawahan, pimpinan langsung memberikan sanksi tegas jika bawahan bekerja sesuai aturan, pimpinan selalu memberikan tugas dan wewenang secara penuh kepada bawahan, pimpinan selalu dalam membuat keputusan dengan melibatkan seluruh pegawai, pimpinan selalu menghargai setiap hasil kerja bawahan, pimpinan dalam memberikan tugas selalu memperhatikan faktor-faktor lain, pimpinan berusaha menciptakan hubungan kerja yang nyaman, harmonis dan santai, pimpinan terbuka bagi bawahan untuk melakukan konsultasi. Sedangkan indikator dengan kriteria sangat baik terdapat pada pernyataan : pimpinan mengajak bawahan berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan di kantor.

Dari indikator score yang menonjol tersebut menunjukkan ciri bahwa kepemimpinan yang diterapkan pimpinan cenderung bergaya partisipatif.

Item pernyataan tersebut dalam penerapannya sudah dinilai baik oleh pegawai yang berarti dengan kepemimpinan yang diterapkan saat ini sudah mampu menciptakan prestasi kerja yang baik, namun tetap saja perlu peningkatan yang lebih baik

lagi dikarena penilaian tersebut belum mencapai kriteria yang sangat baik demikian pula pencapaian prestasi kerja saat ini masih belum optimal (sangat baik) tetapi baru mencapai prestasi kerja dengan kriteria baik.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi disiplin kerja diperoleh jawaban 4 responden (10,00 %) memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja pegawai sudah sangat baik, dan 26 responden (65,00%) memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja pegawai sudah baik, dan terdapat 10 responden (25,00%) mempunyai disiplin kerja dalam kategori sedang dan tidak satupun responden mempunyai disiplin kerja dalam kategori kurang baik ataupun tidak baik, demikian pula dalam histogram terlihat bahwa rata-rata (*mean*) sebesar 35,78 dengan standar deviasi 3,2935 termasuk dalam kategori baik. Dan secara rata-rata disiplin kerja pegawai menghasilkan score 143,2 termasuk dalam kategori disiplin kerja baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang secara dominan termasuk dalam kategori disiplin kerja yang sudah baik. Kondisi ini masih dapat ditingkatkan lagi agar dapat mencapai disiplin kerja dalam kategori yang sangat baik.

Pernyataan disiplin kerja yang mempunyai kriteria yang sangat baik yaitu bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab walaupun tidak ada atasan yang memperhatikan. Sedangkan indikator yang mempunyai kriteria baik terdapat pada indikator: pegawai berada di kantor pada saat jam kerja dan masih melaksanakan tugas, berpakaian bersih dan rapih dengan menggunakan atribut sesuai ketentuan, berperilaku sopan dan menjunjung tinggi kehormatan institusi/lembaga, memiliki itikad yang kuat untuk menegakkan aturan sehingga tidak pernah mendapatkan sanksi kepegawaian, tidak sewenang-wenang baik kepada bawahan maupun sesama rekan kerja, pegawai siap melaksanakan tugas setiap saat dan selalu memberikan pelayanan. Indikator yang mempunyai kriteria sedang terdapat pada : masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, pegawai melaksanakan tugas lembur jika pekerjaan belum selesai, mengutamakan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi. Dan secara rata-rata disiplin kerja pegawai menghasilkan score 143,1 termasuk dalam kategori disiplin kerja baik.

Kondisi ini menunjukkan adanya pemberian contoh keteladanan yang baik oleh pegawai dengan menunjukkan disiplin, jujur, tanggung jawab dan semangat kerja, dan hal ini tentu harus dimiliki

pegawai yang salah satu fungsinya adalah pengawasan, menuntut keteladanan terhadap pegawai yang menjadi objek pengawasannya .

Berdasarkan distribusi frekuensi prestasi kerja diperoleh jawaban 7 responden (17,50%) prestasi kerja dalam kriteria sangat baik dan sebanyak 25 responden (62,50%) menilai bahwa prestasi kerja dalam kriteria baik dan terdapat 8 responden (20,00%) memberikan tanggapan prestasi kerja dengan kriteria sedang dan pada histogram terlihat rata-rata (mean) score 37,12 dan standar deviasi 4,238 demikian pula total score prestasi kerja pegawai secara rata-rata sebesar 148,5 yang termasuk dalam kriteria prestasi kerja yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang baik, sedangkan jika dilihat per indikator pernyataan terlihat bahwa kesemua indikator mempunyai kriteria yang baik yaitu: pimpinan selalu puas terhadap hasil pekerjaan pegawai, pegawai telah melakukan pekerjaan tepat waktu dengan hasilnya baik, hasil pekerjaan pegawai selalu menunjukkan peningkatan secara kualitas, hasil pekerjaan pegawai telah menunjukkan peningkatan secara kuantitas, target pekerjaan yang diberikan setiap saat semakin tercapai, tidak terdapat kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, kedisiplinan selalu ditegakkan dengan baik, selalu penuh rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan baik, kemampuan pegawai yang baik dalam bekerjasama dengan orang lain, pegawai selalu mempunyai ide dan prakarsa dalam menjalankan tugas.

Walaupun kesemua Indikator tersebut mempunyai kriteria yang baik tetap saja harus diusahakan untuk meningkatkannya agar dapat mencapai kriteria yang maksimal yaitu sangat baik apalagi yang fungsinya menyelenggarakan pengawasan terhadap dinas/instansi lain haruslah memberikan contoh prestasi yang sangat baik.

Berdasarkan koefisien regresi, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang. Dari hasil penelitian yang telah diperoleh yaitu $Y = 2.824 + 0.577 X_1 + 0.360 X_2$ + et persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut, jika kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) naik secara bersama-sama sebesar 1 poin, maka prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang akan naik sebesar $(0.577 + 0.360 = 0.937)$ poin dan begitupun sebaliknya, jika kepemimpinan dan disiplin kerja turun sebesar 1 poin, maka prestasi

kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang akan turun secara bersama-sama sebesar $(0.577 + 0.360 = 0.937)$ poin.

Dalam analisis korelasi secara parsial diperoleh bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja sebesar 0,621 berarti hubungan kedua variabel tersebut positif dan erat, hubungan antara disiplin dengan prestasi kerja sebesar 0,483 berarti hubungan kedua variabel tersebut positif dan keeratannya sedang.

Demikian pula koefisien korelasi (hubungan) secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,672 artinya hubungan antara kepemimpinan bersama-sama dengan disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah positif dan erat.

Koefisien determinasi kepemimpinan = 0,386 mempunyai arti bahwa prestasi kerja pegawai secara parsial dipengaruhi 38,6% oleh faktor gaya kepemimpinan dan selebihnya 61,4% dipengaruhi faktor yang lain.

Koefisien Determinasi disiplin terhadap prestasi kerja = 0,234 mempunyai arti bahwa prestasi kerja pegawai secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 23,4% dan selebihnya 76,6% dipengaruhi faktor yang lain. Koefisien determinasi secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,452 artinya pengaruh antara gaya kepemimpinan bersama-sama dengan disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah 45,20% dan sisanya 54,80% dipengaruhi faktor lain.

Dari analisis regresi korelasi tersebut didapat bahwa variabel kepemimpinan lebih berperan jika dibandingkan dengan disiplin kerja pegawai dalam mempengaruhi prestasi kerja, tetapi jika kedua variabel tersebut bekerja secara simultan akan lebih mampu mempengaruhi peningkatan prestasi kerja lebih signifikan, karena itulah kebijakan yang harus dilakukan pimpinan adalah dengan mempertahankan kepemimpinan yang diterapkan saat ini dan bahkan lebih meningkatkan kualitas kepemimpinannya disertai dengan tetap meningkatkan disiplin kerja pegawai yang harus menjadi contoh keteladanan dalam menjalankan fungsinya sebagai pengawas.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap kepemimpinan, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan koefisien Regresi pada tabel summary 0,386. Sehingga kepemimpinan berpengaruh sebesar 38,6% terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang
2. Ada pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dengan koefisien Regresi pada tabel summary 0,234. Sehingga disiplin kerja berpengaruh sebesar 23,4% terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang;
3. Ada pengaruh yang positif kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dengan koefisien Regresi pada tabel summary 0,452. Sehingga kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 45,2% terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang;
4. Pengujian Hipotesis secara parsial dan simultan, membuktikan penelitian diterima jika nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] \leq taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Maka hipotesis 1, 2 dan 3 adalah benar dan dapat diterima.

4.2. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan terdapat beberapa hal yang kondisinya belum baik sehingga perlu direkomendasikan kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang dalam upaya peningkatan prestasi kerja sebagai berikut:

1. Dalam indikator/item pernyataan kepemimpinan didapat kriteria yang baik namun nilainya paling rendah yaitu bahwa pimpinan masih belum langsung memberikan sanksi tegas jika bawahan tidak bekerja sesuai dengan aturan, untuk itu pimpinan harusnya memberikan sanksi tegas pada pegawai yang kurang disiplin karena sebagai lembaga pengawas sudah seharusnya memberikan contoh pada dinas/instansi yang lain. Selain itu pernyataan lain yang perlu diperbaiki yaitu pimpinan dalam memberikan tugas selalu memperhatikan faktor-faktor lain. Perbaikan dapat dilakukan dengan cara memperbaiki sikap pimpinan dalam pemberian tugas, yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat menghambat selesainya tugas tersebut;
2. Berkaitan dengan disiplin pegawai, maka hal yang perlu mendapatkan perhatian untuk

peningkatan disiplin adalah pegawai melaksanakan tugas lembur jika pekerjaan belum selesai dan mengutamakan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi. Perbaikan diarahkan agar pegawai berada dikantor saat jam kerja, kehadiran dan selalu siap melaksanakan tugas serta bahkan siap melaksanakan tugas lembur jika pekerjaan belum selesai. Untuk perbaikan pernyataan yang ke tiga dapat dilakukan pembinaan disiplin pada pegawai secara terus menerus dengan memberikan kesadaran pada pegawai melalui pengarahan disetiap pertemuan/rapat dan upacara, agar lebih mengutamakan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi;

3. Berkaitan dengan prestasi kerja walaupun semua indikator sudah baik tetapi belum optimal, agar dapat mencapai kriteria sangat baik maka pernyataan yang dapat ditingkatkan adalah pimpinan selalu puas terhadap hasil pekerjaan pegawai dan hasil pekerjaan pegawai telah menunjukkan peningkatan secara kuantitas. Perbaikan terhadap hal ini dapat dilakukan melalui pengarahan dan pembinaan serta pelatihan pegawai yang dilakukan secara rutin baik dikantor sendiri maupun mengikutsertakan pegawai ditempat lain untuk memperbaiki keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Indradjaya, 2008 *Komunikasi untuk meningkatkan kinerja*, Gunung Agung, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara., 2004., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja)*, Erlangga, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Jakarta.PT. Bina Aksara.
- Bedjo Siswanto, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia, Jakarta.
- Devito, J.,2007 *Humen Communication : The Basic Course*, (Edisi ke 8), Harper & Row.
- Dharma, 2002 *Surya Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Book, Yogyakarta.

- Gibson, Donely, Invancevich, dan Jhon M, (1996) Organisasi dan Manajemen Prilaku Struktur dan Proses, (Terjemahan Joerban Wahid), Cetakan keempat Erlangga 2004, Jakarta.
- Gie, The Liang. 1981. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta .Liberty.
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bina Aksara.
- Hendri, Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Manullang, 2008. dasar-dasar manajemen, Galia, Jakarta.
- Miftah Toha, 2001, Manajemen dan Kepemimpinan, Erlangga, Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 1999. Manajemen Personalis. Jakarta. Ghalia.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- Notoatmojo. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (Produksi), Erlangga, Jakarta.
- Prawirosentono. 1999 . Majemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Ghalia.
- Ridwan. 2008. Metode Penelitian Sosial, Erlangga, Jakarta.
- Rivai,Veithzal. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasional. Bandung. Alfabeta.
- R, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1999. Manajemen Pegawai. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 1996. Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi. Jakarta. Gunung Agung .
- Sinungan, Muchdarsyah 1997. Produktifitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Galia.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. Aplikasi Penelitian Manajemen dan Sosial, Erlangga, Jakarta.
- Suwarno Handayaniingrat, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Galia, Jakarta
- Suryadi Prawiro Sentono, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan karir), PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sutrisno Hadi, 2008, Metode Penelitian Sosial, Erlangga, Jakarta
- Sofyan Effendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Usman, H. dan R. Purnomo. S. A. 2003. Pengantar Statistika. Jakarta. Balai Aksara.
- Wursanto. 2007. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta. Kanisius.