

## **GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DAN ASN DI DITRESKRIMUM POLDA SUMSEL**

**Eliya Effendi**

Ditreskrimum Polda Sumatera Selatan

Email : Eliya@gmail.com

**Luis Marnisah**

Program Magister Universitas Indo Global Mandiri Palembang

Email : luismarnisah@uigm.ac.id

**DOI : 10.35908/jeg.v4i2.753**

Received: May 30, 2019, Revised: June 30, 2019, Accepted: July 30, 2019

### **ABSTRACT**

This study aims to determine: (1) Effect of leadership style on the performance of National Police and ASN Members Ditreskrimum of North Sumatra Regional Police. (2) The Effect of Work Discipline on the Performance of Members of the Police and ASN Ditreskrimum of the South Sumatra Regional Police. (3) Effect of leadership style and work discipline on the performance of National Police and ASN Members Ditreskrimum of North Sumatra Regional Police.

This study is categorized as a quantitative associative causal study with an instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were 132 members of the National Police and South Sumatra Regional Police ASN. Sampling technique using Sampling Proposal. The sample in this study was to take a population or as many as 132 samples. Data collection using questionnaires and interviews. Test the validity of the instrument using Confirmatory Factor Analysis, while the reliability test uses Cronbach Alpha. The measuring instrument proved to be valid and reliable for research instruments. Multiple regression analysis is used to test the hypothesis of this study.

The results of the study found that: (1) Leadership Style had a positive and significant effect on the performance of Polri and ASN Members Ditreskrimum of North Sumatra Regional Police using the t test that  $t_{counted} > t_{table}$  6.499 > 1.993 with a significance of 0.00 < 0.05, Contributing leadership style to the performance of National Police and ASN Members Ditreskrimum of North Sumatra Regional Police is 50%. (2) Work discipline has a significant positive effect on the performance of National Police and ASN Members Ditreskrimum South Sumatra Police using t test that  $t_{count} > t_{table}$  4.021 > 1.993 with a significance of 0.025 < 0.05, Contribution of work discipline to the performance of National Police and ASN Members Ditreskrimum Polda Sumsel by 25%. (3) Leadership style and work discipline have a positive and significant effect on the performance of National Police and ASN Members Ditreskrimum South Sumatra Police using the F test that  $F_{count} > F_{table}$  9.980 > 1.993 with significance 0.04 < 0.05, Contributions of leadership style and work discipline to explain performance Members of the Indonesian National Police and ASN Ditreskrimum Sumsel Polda amounted to 40%.

**Keywords:** *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrimum Polda Sumsel . (2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrimum Polda Sumsel . (3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrimum Polda Sumsel .

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal asosiatif pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian dari anggota Polri dan

ASN Polda Sumsel sebanyak 132 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara Proposif Sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil populasi atau sebanyak 132 sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji validitas instrumen menggunakan Confirmatory Factor Analysis, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian menemukan bahwa : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrimum Polda Sumsel menggunakan uji t bahwa t hitung 6,499 > dengan t tabel 1.993 dengan signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrimum Polda Sumsel sebesar 50 %. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrimum Polda Sumsel menggunakan uji t bahwa t hitung 4.021 > dengan t tabel 1.993 dengan signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ , Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrimum Polda Sumsel sebesar 25%. (3) Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrimum Polda Sumsel menggunakan uji F bahwa F hitung 9,980 > dengan F tabel 1.993 dengan signifikansi  $0,04 < 0,05$ , Kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrimum Polda Sumsel sebesar 40 %.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

## Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Kehadiran seorang anggota Polri akan berpengaruh terhadap kualitas kerja,

sehingga instansi perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Absensi anggota Polri pada Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Sumsel di tahun 2018 seperti tertera pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**

#### Tingkat Kehadiran Kerja Personil Ditreskrimum Polda Sumsel Tahun 2017– 2018

No.	Bulan	Jml Personil	2017		Jml Personil	2018	
			Hadir	%		Hadir	%
1	2	3	4	5	6	7	8
01	Januari	230	79	34,34	238	82	34,45
02	Februari	230	87	37,82	238	79	33,19
03	Maret	230	94	40,86	238	96	40,33
04	April	230	60	26,08	238	120	50,42
05	Mei	232	76	32,75	240	123	51,25
06	Juni	232	89	38,36	240	126	52,5
07	Juli	234	90	38,46	240	120	50
08	Agustus	234	101	43,16	240	121	50,41
09	September	234	103	44,01	242	132	54,54
10	Oktober	234	105	44,87	242	141	58,26
11	November	234	110	47,00	242	129	53,30
12	Desember	234	104	44,44	243	130	53,49

Sumber : Ditreskrimum Polda Sumsel, 2018.

Berdasarkan Tabel 1.1, untuk absensi yang terukur dalam tahun 2018, dapat dilihat bahwa anggota Polri yang disiplin kerja masih sangat rendah pada Bulan ke I sebanyak 34,34 %, pada Bulan 2 menjadi 37,82 % pada Bulan 3 naik sebesar 40,86 % dan pada Bulan 5 sebesar 32,75 % pada Bulan April paling rendah kehadiran anggota Polri mencapai 26,08 % dikarenakan pada bulan tersebut ada anggota Polri dan ASN Polri yang tidak absen karena terlambat, sakit, izin tidak masuk kerja, cuti tahunan, karena masih tingginya ketidaksadaran dan kesediaan mentaati peraturan Instansi perusahaan dan mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dapat dilihat dari disiplin kerja anggota Polri, menyebabkan menurunnya kinerja anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Sumsel.

Gaya kepemimpinan yang meliputi keramahan sikap, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran anggota Polri yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Gaya kepemimpinan yang otoriter akan menyebabkan disiplin dan kinerja pegawai menurun. Fasilitas yang diberikan oleh pihak manajemen Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Sumsel sudah dapat dikatakan memadai, namun ada beberapa fasilitas yang kurang terawat dengan baik seperti pendingin ruangan, kendaraan roda empat yang rusak dan tempat parkir kurang memadai.

Berikut ini Tabel 1.2 daftar barang/fasilitas Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Sumsel Tahun 2017 - 2018 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Daftar Barang / Fasilitas Ditreskrim Polda Sumsel Tahun 2017– 2018**

No.	Nama Barang / Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	2	3	4
1.	AC	20	Baik
2.	Televisi	6	Baik
3.	Telepon	2	Baik
4.	Kulkas	4	Baik
5.	Komputer	55	Baik
6.	Printer	55	Baik

Sumber : Ditreskrim Polda Sumsel, 2018

Berdasarkan data pra survey yang penulis laksanakan di Ditreskrim Polda Sumsel mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja dari para pegawai yang bekerja disana, mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Faktor Yang harus mendapat perhatian lebih dari Satker untuk meningkatkan Kinerja Pegawai**

No	Faktor Yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban	%
1.	Gaya Kepemimpinan	8	45 %
2.	Disiplin Kerja	12	55 %

Dari hasil pra survey tersebut, terlihat bahwa faktor tertinggi adalah Disiplin Kerja yaitu sebesar 55 % atau sebanyak 12 responden, dan faktor terendah adalah Gaya Kepemimpinan sebesar 45 % atau sebanyak 8 responden. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul “Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja anggota Polri dan ASN di Ditreskrim Polda Sumsel”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Polri dan ASN di Ditreskrimum Polda Sumsel.
- Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri dan ASN di Ditreskrimum Polda Sumsel.
- Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja anggota Polri dan ASN di Ditreskrimum Polda Sumsel.

## Kajian Pustaka

### 2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta;2002;38).

### 2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997 : 746) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Rivai : 2004 .33).

### 2.1.3 Kinerja Pegawai

Beberapa pengertian dari kinerja pegawai yaitu :

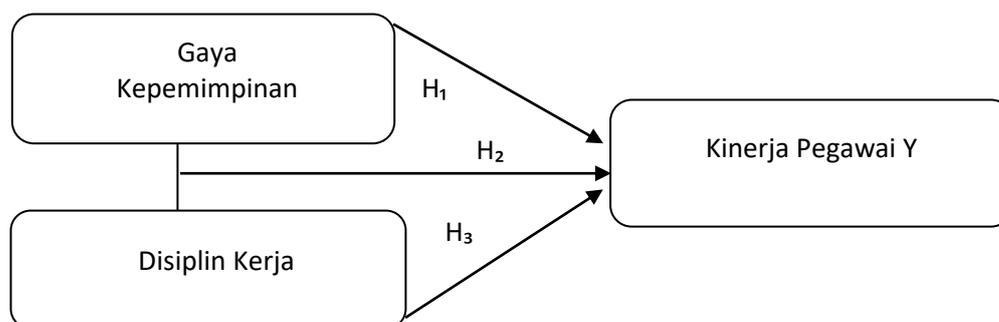
- Hasibuan (2012 : 94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- Yun (2007: 745) menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang terlihat langsung dalam proses produksi barang atau jasa atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung untuk proses teknis dari sebuah organisasi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2010 : 93-94) yaitu :

- 1) Efektifitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Insiatif

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan di atas maka dibentuklah kerangka pemikirannya seperti diagram di bawah ini:



Gambar 2.1. Diagram Paradigma Penelitian

### 2.3. Pengujian Hipotesis

Berikut ini hipotesis sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polri dan ASN di Ditreskrim Polda Sumsel.
- H<sub>2</sub> : diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota Polri dan ASN di Ditreskrim Polda Sumsel.
- H<sub>3</sub> : diduga Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama-sama.

### 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian–penelitian yang menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Penelitian Hidayat, dkk (2006) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah”, dimana menghasilkan analisis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan secara signifikan, kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan secara signifikan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan secara signifikan, dan secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan.
2. Harlie (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada Pemkab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan “, yang menemukan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif secara baik simultan maupun secara parsial pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Patiran (2010) dengan judul “ Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil “, hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, pendidikan pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja Pegawai Negeri Sipil baik secara simultan maupun secara parsial.
4. Suryafitra Muttaqin (2012) dalam jurnal Ekonomi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Malang)”, The research goal are to examine influences of leadership style on work discipline. This research is explanatory research and use quantitative method. Seventy five sample has been taken from Employee of PT PLN (Persero) Malang Service Area.
5. Sabdo Teguh Prakoso (2011) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara”, Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara berjumlah 150 pegawai dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data

dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

6. Cahyo Adi Nugroho (2013) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. ”Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal asosiatif pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 81 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara Proposif Sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil populasi atau sebanyak 81 sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.
7. Penelitian Suprayitno (2007) dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU – LLAJ Kab Karanganyar. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan sebesar 0,016 (probabilitas  $0.016 < 0,05$ ). Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU – LLAJ Kab Karang Anyar yang ditunjukkan oleh nilai Signifikan sebesar 0,014 (probabilitas  $0,014 < 0,05$ ). Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU – LLAJ Kab Karang Anyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sebesar 0.016 (probabilitas  $0.006 < 0,05$ ).

### Metodologi Penelitian

### 3.1. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel – variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 3.1**

**Jumlah Sampel Personil Ditreskrim Polda Sumsel**

No	Unit Bagian	Jumlah Pegawai	Responden
1	2	3	4
1	Sub bag Renmin	34	25
2	Urkeu	6	6
3	Bag Wassidik	10	8
4	Bag Bin Opsnal	16	8
5	Subdit I	26	10
6	Subdit II	33	20
7	Subdit III	76	25
8	Subdit IV	33	20
9	SieIdentifikasi	12	10
	Total Keseluruhan	238	132

Sumber :Ditreskrim Polda Sumsel, 2018

### 3.2. Instrumen Penelitian

Pemimpin anda sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya”, 8 pernyataan tentang

disiplin kerja yang digunakan oleh Dharmawan (2011) dengan contoh pernyataan “ Saya datang ke kantor tepat waktu”, dan 5 pernyataan tentang kinerja pegawai yang digunakan oleh Ranupandojo (1984) dengan contoh pernyataan “Saya dapat diandalkan dan masuk kerja tepat waktu”. Adapun kisi – kisi dan instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2.**

**Kisi – kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	No Item
Kinerja Pegawai	1. Motivasi	14 – 15
	2. Kepuasan Kerja	16 – 17

3. Tingkat Stres	18- 19
4. Kondisi Fisik pekerjaan	20– 21
5. Desain pekerjaan	22– 23-24

Sumber :Suprihatiningrum’ 2012

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**4. 1.Uji Validitas Variabel Penelitian**

Hasil Uji validitas untuk mengukur kaitan indikator dengan variabel penelitian, pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut;

**Tabel 4.1.1**

**Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEP.01	22.8939	2.767	<b>0.390</b>	0.481
KEP.02	23.1591	2.898	<b>0.330</b>	0.460
KEP.03	23.0985	3.067	<b>0.369</b>	0.320
KEP.04	23.0455	2.853	<b>0.426</b>	0.319
KEP.05	23.0455	3.051	<b>0.562</b>	0.327
KEP.06	22.9318	3.163	<b>0.528</b>	0.446
KEP.07	23.0985	2.761	<b>0.617</b>	0.415

Sumber : Output SPSS Diolah’2018

**Tabel 4.1.2**

**Validasi Variabel Disiplin Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DIS.01	27.1515	4.481	<b>0.487</b>	0.452
DIS.02	27.1515	4.084	<b>0.530</b>	0.567
DIS.03	27.2727	4.200	<b>0.427</b>	0.527
DIS.04	27.2121	4.413	<b>0.565</b>	0.466

DIS.05	27.1515	4.526	<b>0.363</b>	0.465
DIS.06	27.1212	4.031	<b>0.379</b>	0.542
DIS.07	27.2121	4.611	<b>0.608</b>	.0313
DIS.08	27.1515	4.542	<b>0.729</b>	0.488

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

**Tabel 4.1.3**

**Validasi Variabel Kinerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ.01	38.2500	2.876	<b>0.539</b>	0.797
KJ.02	38.3561	3.422	<b>0.655</b>	0.478
KJ.03	38.4318	3.117	<b>0.530</b>	0.657
KJ.04	38.3712	3.319	<b>0.408</b>	0.550
KJ.05	38.3864	3.018	<b>0.393</b>	0.713
KJ.06	38.3182	3.440	<b>0.460</b>	0.473
KJ.07	38.2803	3.241	<b>0.591</b>	0.569
KJ.08	38.2576	3.368	<b>0.433</b>	0.511
KJ.09	38.3258	2.786	<b>0.324</b>	0.836
KJ.10	38.3333	3.216	<b>0.374</b>	0.595
KJ.11	38.2803	2.997	<b>0.387</b>	0.723

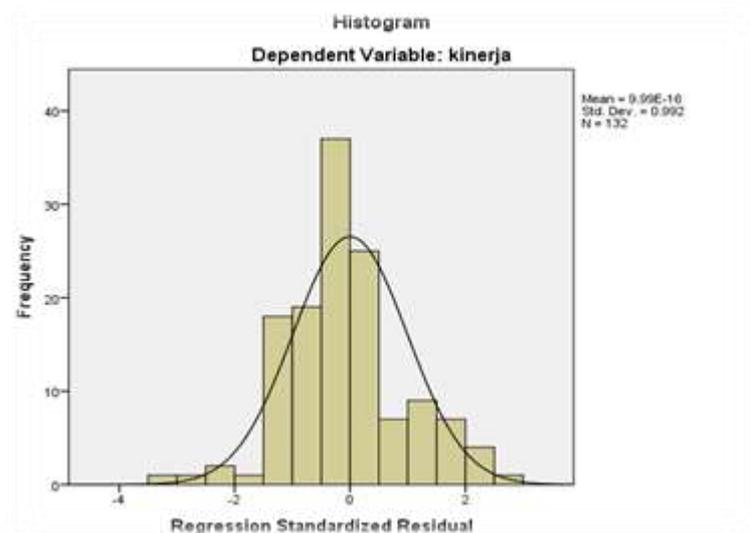
Sumber : Output SPSS Diolah; 2018

Dalam table-tabel di atas, bahwa 7 indikator variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien korelasi  $>0,30$ , dengan demikian maka seluruh indicator variabel tersebut telah memenuhi criteria validitas, sehingga instrument penelitian.

#### 4. 2. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji model regresi variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan

pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan grafik histogram dan grafik *normal probability plot* pada grafik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

#### 4.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menguji suatu model regresi terdapat atau tidak adanya hubungan yang kuat antar variabel-variabel bebas.

**Tabel 4.3.**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0.992	1.008
Disiplin Kerja	0.992	1.008

Dependent Variabel: Kinerja

Informasi tabel di atas bahwa semua toleransi variabel bebas di atas 10% seperti halnya gaya kepemimpinan 0,992 atau 99,2%, nilai disiplin kerja 0,992 atau 99,2%. Dan nilai VIF gaya kepemimpinan dan disiplin kerja  $1,008 < 5$  Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas penelitian gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja tidak terdapat multikolinearitas. Dengan demikian estimasi regresi hasil pengujian tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.4. Hasil Uji Hipotesis

##### 4.4.1. Hipotesis 1

Dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang akan dikonfirmasi

kebenarannya, hasil pengujian hipotesis penelitian sebagaimana diuraikan sebagai berikut;

##### Hipotesis-1

$H_0$  : Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

$H_1$  : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

##### 4.4. 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Gaya Kepemimpinan	0.620	0.122	0.523	6.499	0.000

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah  $0,00 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung } 6,499 > t \text{ tabel } 1,993$ , maka hasil penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat dibuktikan.

##### 4.4.2. Uji Hipotesis 2

$H_0$  : Tidak Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

$H_2$  : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dan pengujian data menggunakan uji t bahwa  $t \text{ hitung sebesar } 4,021 >$  dengan  $t \text{ tabel } 1,993$  dan tingkat signifikansi  $0,025 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin

kerja terhadap kinerja, sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 4.4.2**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Disiplin Kerja</i>	0.620	0.122	0.323	4.021	0.025

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

**4.5.3. Hipotesis 3**

$H_0$  : Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja

$H_3$  : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dan pengujian data menggunakan uji F bahwa F hitung sebesar  $9,980 >$  dengan Ftabel 1.993 dan tingkat signifikansi  $0,04 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja, sebagaimana dalam tabel berikut.

**Tabel 4.4.3.**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja.**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	569.588	3	156.529	9.980	.04

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

**4.5. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI dan ASN Ditreskrim Polda Sumsel**

Disiplin kerja pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya, semakin baik disiplin kerja akan semakin meningkat pula kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pada Ditreskrim Polda Sumsel dalam penelitian ini sangat tinggi mencapai 0,576 atau 57,6%, sebagaimana di gambaran dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.5.**

**Besaran Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.759	0.576	0.492	4.39921

Sumber : output SPSS Diolah'2018

**4.6. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Anggota POLRI dan ASN Pada Ditreskrim Polda Sumsel.**

Penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teoritis dengan data empiris di lapangan, secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja. Secara bersama-sama determinan pengaruh kedua variabel tersebut adalah mencapai 0,461 atau 46,1%, sehingga 43,9% dapat dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Pengaruh variabel eksogen tersebut dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.6.**

**Besaran Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.679	0.461	0.300	3.77570

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

- 1) Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja Anggota Polri dan ASN di lingkungan Ditreskrim Polda Sumsel secara positif dan signifikan,
- 2) Disiplin kerja memengaruhi kinerja Anggota POLRI dan ASN Pada Ditreskrim Polda Sumsel secara positif dan signifikan.
- 3) Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja Anggota Polri dan ASN Pada Ditreskrim Polda Sumsel,

### 5.2 Saran – Saran

- 1) Unsur Pimpinan pada Ditreskrim Polda Sumsel pada setiap level manajerial dipandang perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan kemasyarakatan sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan dapat meningkatkan kinerja.
- 2) Perlu dilakukan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan beberapa variabel penelitian yang lain seperti variabel kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, iklim kerja serta budaya kerja.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arlans I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, Agustus 2012 Vol 2 No. 1 Hal 66 – 79.
- Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*,4(6).
- Dharmawan, I. Made Yusa. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. 2011. PhD Thesis. Tesis, Pasca Sarjana Universitas Udayana Bali.
- Ghazali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firdaus, Zamzam Fakhry, 2018 *Aplikasi Metodologi*, Yogyakarta, Penerbit deepublish
- Gibson, James, *et al.* (1996). *Organisasi Perilaku, Struktur, dan Proses*. (Alih Bahasa: Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal*

*Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012: 860 – 867.*

- Handoko, Hani T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawati, S. (2012). *Pengaruh Kemampuan, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Kayen Kabupaten Pati (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus)*.
- Hidayat,. dkk. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 1, Januari 2006: 89 – 97.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). *Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327.
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Mas'ud, Fuad (2004). *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang; UNDIP.
- Mathis, Robbert L dan Jakckson, John H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; Salemba Empat.
- Maharani, Intan Ratna dan Rahmawati, Siti. 2010. *Pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*. Vol 11 No. 3. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Hal. 191 – 202.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Patiran, Andarias. (2010). *Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 5, No. 2, Desember 2010 : 32 – 43.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. (1984). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta; BPFEE UGM.
- Robbins, Stephen, P. 2009. *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta. Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju
- Setyawan, Budi & Waridin (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap*

- Kinerja di Divisi Radiologi RSUP dr. Kariadi. Semarang. JRBI. Vol 2. No. 2. Hal. 181 – 198.
- Suranata, Sri (2002). Dampak Motivasi karyawan pada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan perusahaan Bisnis. *Jurnal, Empirika*, Vol : 15(2), Desember : 116 – 138.
- Simamora, Bilson. 2008. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suradinata, Ermaya. 2007. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah, Pendekatan Budaya, Moral dan Etika*. Gramedia, Jakarta.
- Suprayitno. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 2 No.1. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 23 – 34.
- Siagian, Sondang P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Jakarta; Radar jaya Offset.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Suprihatiningrum, H. & Tri, B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*, 1-22.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, M.Si. "Metodologi Penelitian." Jakarta. PT Raja Grafindo Persada(1995).
- Umar, Husein, 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen Jakarta*. PT. Gramedia.
- Yun, S., Riki, T., & Wei, L. (2007). Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 745-756.
- Zamzam, Fakhry, Havis Aravik, 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success
- Zamzam, Fakhry, 2015, *Teknik Dasar Penulisan Proposal Tesis*, Palembang, Penerbit Noerfikri