

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Rahmatia Pateda¹, Asna Aneta², Juriko Abdussamad³

^{1,2,3}Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo

Email: patedatia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif, dimana sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang pegawai dengan menggunakan pendekatan penelitian dan desain penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner kepada pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil uji analisis regresi yang menunjukkan Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dapat dibuktikan atau diterima. Nilai R Square sebesar 0,412 dengan kata lain bahwa sebesar 41,2% dari variable bebas yaitu (X1) Kepemimpinan, (X2) Disiplin Kerja memberikan kontribusi untuk variable (Y) Kinerja Pegawai, adapun sisanya sebesar 58,8% berupa kontribusi dari variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Article Info

Received date: 15 Desember 2023

Revised date: 10 Januari 2024

Accepted date: 30 Januari 2024

PENDAHULUAN

Pada dasarnya yang berperan penting dalam mencapai suatu tujuan yang secara maksimal yaitu dengan Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pada saat ini semakin diperhatikan dalam suatu kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia dalam suatu organisasi yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi tersebut mulai dari level yang paling bawah (*lower management*) hingga level yang berada paling atas (*top management*), walaupun ada beberapa yang berbeda level akan tetapi semua elemen sumber daya manusia memiliki peran yang sama untuk tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu proses perencanaan atau polahubungan dalam suatu kerja kelompok yang pada dasarnya digunakan sebagai tempat kerjasama secara terencana, terorganisasi, dan dipimpin dalam sumber daya manusia. Dalam organisasi agar dapat berjalan dengan baik maka harus memperhatikan segala aspek yang penting dalam pengelolaannya seperti disiplin kerja, kepemimpinan, dan kinerja aparatur/pegawai serta aspek lainnya. Ini menjadi salah satu indikator yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam suatu organisasi pemerintah keberhasilan dapat tercermin dari sebuah kinerja yang dihasilkan, serta tercapainya suatu program yang telah ditetapkan. Menurut Silalahi (dalam Mozin, dkk, 2020:49) kinerja adalah seorang pegawai adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Jadi kualitas kinerja yang baik itu harus dilakukan dengan kerja keras serta kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek dan jangka panjangnya. Menurut Mangkunegara (dalam Amalia dan Rudiansyah,

2019:96) menyatakan indikator dari kinerja yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif.

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam mencapai kinerja dalam suatu organisasi. Menurut Suwatno (2019:5) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karena dengan tanpa adanya disiplin kerja, setiap kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan atau tidak sesuai yang diharapkan bersama. Menurut Afandi (2020:1) disiplin kerja yaitu suatu tertib atau peraturan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar dapat mengikuti berbagai standar dan aturan yang ada pada instansi salah satu sasaran pokoknya ialah untuk mendorong disiplin diri antar pegawai untuk bisa datang tepat waktu yang sesuai dengan aturan yang telah ditentukan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, balas jasa mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan, keadilan turut mendorong terwujudnya suatu kedisiplinan pegawai, waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dan hubungan manusia secara harmonis diantara sesama pegawai.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo adalah instansi vertikal Kementerian Agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama. Oleh karena itu, Kantor Kementerian Agama Provinsi Gorontalo mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Provinsi Gorontalo berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Instansi inilah semestinya para pegawai atau aparatur mampu untuk bekerja secara optimal demi kemajuan suatu instansi. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo memiliki visi untuk terwujudnya masyarakat Provinsi Gorontalo yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir dan batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Kinerja maksima dari pegawai menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal.

Tabel 1. Capaian Hasil Kinerja (CHK) Pegawai Di Kemenag Provinsi Gorontalo Tahun 2020 s/d 2022

Perilaku Kerja	Periode		
	2020	2021	2022
Orientasi Pelayanan	90	90	89
Integritas	91	91	91
Komitmen	90	90	90
Disiplin	86	88	86
Kerja Sama	89	90	88
Kepemimpinan	-	-	-
Rata-Rata	89,20	89,80	88,80

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo (2023)

Berdasarkan data Capaian Hasil Kinerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo pada tiga tahun terakhir yakni menunjukkan Capaian Hasil Kinerja. Pada tahun 2020 Capaian Hasil Kinerja Pegawai mencapai 89,20 begitu pula pada tahun 2021 Capaian Hasil Kinerja mempunyai nilai 89,80 kemudian pada tahun 2022 Capaian Hasil Kinerja mempunyai nilai rata-rata 88,80. Namun, peningkatan Capaian Hasil Kinerja tersebut belum memenuhi target, yang seharusnya target itu mencapai nilai 100.

Berdasarkan hasil observasi awal, di Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dari aspek kualitas pegawai ditemukan beberapa masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu : 1). Kinerja pegawai yang belum sesuai harapan pimpinan, misalnya pegawai belum mampu dalam memenuhi target selesainya tugas yang deadline, dari aspek ketepatan waktu masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas pada saat waktu kerja begitupun sebaliknya, 2). Masih ada berapa pegawai yang kurang disiplin dengan aturan jam kantor misalnya, terlambat masuk kantor, berbincang dengan para staf lainnya disaat jam kerja, dan istirahat makan sebelum jam istirahat, 3). Masih ada beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas kantor yang diamanahkan kepada pegawai, seperti terlihat masih ada pegawai yang suka melalaikan tugas pekerjaannya. misalnya dalam menyelesaikan pekerjaan biasanya pegawai suka menunda pekerjaan seperti membuat surat tugas yang seharusnya diselesaikan 10 menit tapi ternyata diselesaikan lebih dari 30 menit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya serta menguji hipotesis yang dirumuskan. Menurut Sugiyono (2019:16) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengelolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang di teliti yakni, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Kantor Wilayah Departemen Agama hadir di Provinsi Gorontalo seiring dengan

terbentuknya Provinsi Gorontalo pada tahun 2001. Undang-undang Otonomi Daerah menuntut Departemen Agama sebagai instansi vertikal, harus ada baik di daerah baik tingkat provinsi maupun kabupaten kota.

Dengan status Kantor Wilayah maka Departemen Agama Provinsi Gorontalo pun secara perlahan terus melakukan pembenahan baik sarana prasarana maupun struktur kepegawaian. Maka lahirlah surat penugasan kepada 9 orang personil (9 wali) bernomor : W/1-a/KP.01.1/01/2002 Tanggal 22 Januari 2002 yang ditetapkan sebagai surat pertama yang dikeluarkan oleh Kantor Wilayah. Surat tersebut menetapkan Drs. Abd. Latif Mile untuk menjalankan tugas bidang Madrasah dan Pendaids Sekolah Umum, Zohra D. Rahman, S. Ag (Bagian Tata Usaha), Drs. Suleman Tongkonoo (Bimas Islam), Drs. Syaifudin Sadiki (Peka Pontren, Pendamais) , Mahmud Y. Bobihu, S.Ag (Pelayanan Haji dan Umrah), Amsari Alip dan Dra. Nansi Zakaria sebagai staf Tata Usaha serta Arfan Djaini sebagai Driver.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan Menurut Sinambela (2016:481) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Rivai (dalam Isa, 2022:22) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Prawirosentono (dalam Aneta 2015:6) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengukuran Kinerja

Menurut Nurhadi (2018:29) pengukuran kinerja merupakan proses pengukuran seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih suatu tujuan. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum. pengukuran kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa suatu indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.

Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) sebagai berikut:

- a) Kualitas Kerja, Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabadikan volume pekerjaan.
- b) Kuantitas Kerja, menunjukkan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan suatu instansi.
- c) Kerja Sama, menunjukkan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
- d) Tanggung Jawab, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap pagi.
- e) Inisiatif, menunjukkan adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a) *Personal Factors*, yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b) *Leadership Factor*, yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c) *Team Factor*, yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) *System Factor*, yaitu ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual Situational*, yaitu ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. disiplin merupakan setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:356) ada beberapa indikator mengenai disiplin sebagai berikut :

- a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

- b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

- c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji atau kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula.

- d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman.

- e) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat berarti tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2019:5) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mardjin (dalam Prihatini, dkk, 2022:28) bahwa kepemimpinan adalah proses memberikan arahan (*leadership*), menjadi panutan, dan mengarahkan orang ke arah yang benar. Dari ketiga pendapat ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan yang lebih

komprensif akan menjadi keseluruhan tindakan untuk mempengaruhi orang dalam upaya bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator-Indikator Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator penentu kepemimpinan menurut Maniku et al (2019:3) sebagai berikut :

a) Kemampuan Analisis

Kemampuan analisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b) Keterampilan Berkomunikasi

Keterampilan berkomunikasi dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Keberanian yaitu semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

d) Kemampuan Mendengar

Kemampuan mendengar yaitu salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

e) Ketegasan

Ketegasan yaitu dalam menghadapi bawahan dan menghadapi suatu ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Nurhadi (2018:27) sebagai suatu penggerak sumber daya, seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya ditentukan oleh beberapa faktor sebagai berikut :

a) Keahlian dan pengetahuan

b) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya

c) sifat-sifat kepribadian pemimpin

d) sifat-sifat kepribadian pengikut.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, dimana keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan suatu aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor yang menunjang suatu keberhasilan kepemimpinan baik yang berasal dari dalam diri seorang pemimpin (seperti keahlian, pengetahuan, kepribadian, dan lain sebagainya) maupun yang berasal dari luar diri seorang pemimpin (seperti jenis pekerjaan atau lembaga tempat bekerja, pengikut dan sebagainya).

Tabel 10. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

<i>Butir</i>	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.438		
2	0.33		
3	0.394		
4	0.465		
5	0.408	0,2681	$R_{hitung} > r_{tabel}$
6	0.502		
7	0.274		
8	0.336		
9	0.28		
10	0.285		

Sumber: Data Olahan, 2023

Dalam pengujian validitas pada tabel 10, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar

dari r_{tabel} sebesar 0.2681 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan atau analisis data penelitian

Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Item
.718	10

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan pada tabel 11 di atas, hasil dari uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alfa cronbach sebagaimana telah disajikan dalam variable kepemimpinan diperoleh bahwa nilai Cronbach's alpha 0,718 lebih besar dari 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan pada penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.273	0,2681	$R_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
2	0.667		
3	0.519		
4	0.54		
5	0.306		
6	0.747		
7	0.489		
8	0.309		
9	0.635		
10	0.487		

Sumber: Data Olahan, 2023

Dalam pengujian validitas pada tabel 12, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2618 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan atau analisis data penelitian

Tabel 13. Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Item
.766	10

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan pada tabel 13, hasil untuk reliabilitas ditemukan bahwa semua nilai Cronbach's alpha 0,766 lebih besar dari 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen Disiplin Kerja dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan pada penelitian.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.312	0,2681	$R_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
2	0.439		
3	0.452		
4	0.599		
5	0.309		
6	0.432		
7	0.712		
8	0.693		
9	0.546		

Sumber: Data Olahan, 2023

Dalam pengujian validitas pada tabel 14, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2618 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan atau analisis data penelitian.

Tabel 15. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item
.792	10

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan pada tabel 15, hasil dari uji reliabilitas ditemukan bahwa semua nilai Cronbach's alpha 0,792 lebih besar dari 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan pada penelitian.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo” teruji kebenarannya ditinjau dari pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo yaitu nilai t_{hitung} sebesar $2.640^2 = 6,9696$ dapat dipahami sebesar 6,96%, dan dilihat dari jumlah nilai yang tertinggi pada kuesioner 417 dilihat dari poin ketegasan dimana pemimpin bertindak tegas dalam menghukum pegawai yang tidak disiplin dan seorang pemimpin memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan kesepakatan bersama. Jadi dilihat dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana yang lebih dominan yaitu kepemimpinan (X1).

Makin baik ketegasan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kepada bawahan atau pegawai di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo maka makin baik kinerja pegawai di Kemenag Provinsi Gorontalo. Sebaliknya, makin tidak baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo maka makin tidak baik pula kinerja pegawai di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo, sehingga dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hal di atas tersebut, pemimpin di Kemenag Provinsi Gorontalo dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan tujuan organisasi Kemenag Provinsi Gorontalo diharapkan selalu memiliki kemampuan dalam mempengaruhi para bawahan atau pegawai sesuai apa yang diharapkan dan diperintahkan agar tujuan organisasi di Kemenag Provinsi Gorontalo dapat tercapai sesuai dengan tujuannya. Selain itu, peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi. Menurut Rudiansyah (2019:3) kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk mengambil langkah dalam mencapai tujuan dan sasaran bersama. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka pimpinan di Kemenag Provinsi Gorontalo harus dapat memberikan motivasi inspirasi dengan bertindak sebagai model bagi para pegawai dalam mengkomunikasikan visi dan misi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo” teruji kebenarannya. ditinjau dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor

Kemenag Provinsi Gorontalo yaitu nilai sebesar $3,342^2 = 11,168$ dapat dipahami bahwa sebesar 11,16% dan dilihat dari jumlah nilai yang tertinggi pada kuesioner 412. Dilihat dari poin teladan pimpinan dimana seorang pimpinan dapat menjadi teladan dalam bekerja dan dapat memberikan contoh yang baik pada pegawai, makin tinggi disiplin kerja yang dirasakan, maka makin baik pula kinerja pegawai di lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo. sebaliknya, makin rendah disiplin kerja dirasakan, maka semakin rendah pula kinerja di lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo, sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemeng Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Fitha (2017) bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo dimana menjadi suatu sikap yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi aturan yang ada di lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo. Kinerja pegawai di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh disiplin, dimana dimaknai bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapai dalam organisasi. Disiplin kerja di lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo dapat dijadikan alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar dapat mengubah perilaku berkomunikasi agar lebih baik dan dapat meningkatkan suatu kesadaran dalam menaati peraturan yang ada dalam organisasi di lingkungan Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo.

Jika memperhatikan pendapat Maniku et al (2019:4) mengenai tingkat kedisiplinan pegawai dimana dapat meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Agar disiplin di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo dapat lebih baik dan meningkat, dimana disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada dalam diri pegawai dan dapat meningkatkan ketaatan terhadap aturan waktu jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat sesuai dengan yang berlaku di Kemenag Provinsi Gorontalo.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo” teruji kebenarannya, ditinjau dari nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,412$, menunjukkan bahwa 0,412 atau 41,2%, sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor atau variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh tersebut merupakan faktor lain diluar variable kepemimpinan, disiplin kerja, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Dengan kata lain makin baik kepemimpinan dan disiplin kerja, maka makin baik pula kinerja pegawai di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo. sebaliknya, makin tidak baik kepemimpinan dan disiplin kerja, maka semakin tidak baik pula kinerja pegawai di lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo.

Diantara variable yang lebih dominan antara variable Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan nilai Kepemimpinan (X1) 2,640 sedangkan Disiplin Kerja (X2) 3,342 dilihat variable tersebut yang lebih dominan yaitu Disiplin Kerja (X2). Oleh karena itu, dapat ditingkatkan peran kepemimpinan di kantor Kanwil Kemenag Provinsi Gorontalo, jika dilihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 2,640 maka pemimpin mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kanwil Kemenag Provinsi Gorontalo. Dengan adanya dorongan pimpinan terhadap pegawai maka kinerja pegawai makin meningkat dari yang sebelumnya agar dapat mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Kepemimpinan dalam organisasi di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo dapat dikatakan baik tetapi perlu ditingkatkan dimana harus menunjukkan aspek dan nilai-nilai kepemimpinan. dalam memainkan peranan yang dominan dalam suatu keberhasilan organisasi tersebut dimana menyelenggarakan kegiatan dengan meningkatkan kualitas pelayan dan lainnya dalam lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo, hal ini terlihat dalam kinerja seorang pegawai. Pemimpin Kemenag Provinsi Gorontalo harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan pegawainya, sehingga dapat menunjukkan kepada pegawai untuk dapat bisa bergerak dan berdaya upaya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Rudiansyah (2019:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk mengambil langkah dalam mencapai tujuan dan sasaran bersama.

Sementara itu, disiplin di Kantor Kemenag Provinsi Gorontalo menjadi kunci sekaligus tujuan yang akan dicapai oleh organisasi di lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo karna kedisiplinan kerja dapat mengarah pada perilaku pegawai menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang berlaku dilingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo dengan tata aturan diharapkan akan lebih tinggi dalam menunjukkan semangat untuk berkerja, sehingga semangat kerja itulah dapat menimbulkan efisiensi dan pada akhirnya tujuan dari Kemenag Provinsi Gorontalo dapat tercapai.

Berdasarkan Hasil analisis data di atas peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian pada variable untuk peningkatan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dilihat dari nilai $2.640^2 = 6,9696$ dapat dipahami sebesar 6,96% hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin meningkat kinerja pegawai di Kanwil Kemenag Provinsi Gorontalo. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dilihat dari nilai $3,342^2 = 11,168$ dapat dipahami bahwa sebesar 11,16% hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai di Kanwil Kemenag Provinsi Gorontalo. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dilihat dari nilai $R\text{ Square} = 0,412$, menunjukkan bahwa 0,412 atau 41,2% hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan dan disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai di Kanwil Kemenag Provinsi Gorontalo.

SARAN

Pemimpin di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo harus memberikan motivasi yang lebih terhadap pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan dalam suatu instansi atau organisasi, seorang pemimpin harus bertindak tegas terhadap pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat lebih baik dari sebelumnya. Dengan hal ini kemampuan seorang pemimpin dalam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo mampu melahirkan suatu keyakinan dalam visi dan nilai-nilai pemimpin. Agar disiplin kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo lebih baik dan meningkat, mengenai disiplin yaitu untuk kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam instansi atau organisasi. Dengan disiplin menjadikan acuan terhadap pegawai maka dapat meningkatkan ketaatan terhadap aturan waktu jam masuk kerja, jam istirahat, dan waktu jam pulang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

Gorontalo. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu untuk menerapkan suatu komitmen yang tinggi oleh pemimpin dan para pegawai di Lingkungan Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dalam instansi atau organisasi, pemimpin Kementerian Agama Provinsi Gorontalo harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi para pegawai untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai yang ada di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banjar masin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102.
- Aneta, A. (2015). Rekonstruksi Model Penilaian Kinerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintah di Provinsi Gorontalo. *Hibah Bersaing (DP2M)*, 2(965).
- Isa, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Perilaku Wirausaha Terhadap Kinerja BUMdes di Kabupaten Gorontalo. *Skripsi*, 1(7602141010).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krak atau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1–15.
- Nurhadi. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, S.Y. (2020). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Publik Service*, 1(1), 46-57.
- Prihatini, dkk. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: Edu Publisher
- Sinambela L.,P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.