

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur

The Effect Of Leadership And Discipline On The Inspectorate's Employee Performance
In East Flores

Romualdus Lesu Wungubelen
romualdusw@yahoo.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka
Graduate Studies Program Indonesia Open University

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan mengkaji pola hubungan korelasional antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Berikut menganalisis/mendeskrripsikan pola hubungan antar setiap variabel yang ada. Lokus penelitian pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Responden dalam penelitian ini berjumlah 29 orang. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan, disiplin dan kinerja pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur; seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis/mendeskrripsikan: (1) kepemimpinan pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur, (2) disiplin pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur, (3) kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur, (4) pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Data diproses dengan uji statistik untuk menentukan sebaran dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,933 diatas standar yang ditentukan (0,05) dan nilai t_{hitung} (0,085) < dari t_{tabel} (1,70) yang artinya variabel disiplin berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel disiplin sebesar 0,022 di bawah standar yang ditentukan (0,05) dan nilai t_{hitung} (2,442) > dari t_{tabel} (1,70). Nilai F_{hitung} adalah 4.821 dengan tingkat signifikan 0,017. Sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ (5%) adalah 3,35 oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan 0,017 < 0,05 Dengan demikian adanya pengaruh positif kepemimpinan dan disiplin yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi yang diperoleh dibuat persamaan regresi sebagai berikut : $y = 9,855 + 0,021X_1 + 0,721X_2$. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian ini adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Hasil analisis data diketahui bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin. Kepemimpinan dan disiplin mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan dan disiplin secara terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disarankan kepada Inspektur Kabupaten Flores Timur untuk tingkatkan peran kepemimpinan melalui fungsi kontrol Inspektur terhadap prosedur kerja dan disiplin kerja pegawai agar kinerja ditingkatkan secara positif.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the impact of leadership and discipline on employee performance, to be followed by describing the pattern of relationships between each existing variable. The study site was East Flores district Inspectorate. Respondents in this study were 29 people. The problem in this study was how the leadership and discipline influenced performance in East Flores district Inspectorate. This study was conducted to analyze: (1) the leadership at the Inspectorate of East Flores district, (2) the discipline at the same Inspectorate, (3) the performance of employees at the Inspectorate, (4) the effect of leadership and discipline on the Inspectorate's employee performance. Data were processed using statistical tests to determine the impact of the independent variables on the dependent variable. It is evident from the significant value of the variable of 0.933 above the standard of leadership value (0.05) and the value of t (0.085) < of t table (1.70) that the discipline variables had a positive and significant effect on performance. This is evident from the significant value of 0.022 discipline variable under specified standards (0.05) and the value of t (2.442) > from t table (1.70). F counting value is 4,821 with a significant level of 0.017. While the F table at $\alpha = 0.05$ (5%) was 3.35 because F counting > F and significant at 0.017 < 0.05. Thus there was a positive impact of leadership and discipline on employee performance. Regression results obtained had the equation of: $y = 9.855 + 0.021 X_1 + 0.721 X_2$. Thus the regression equation model based on the data of this study were significant, and the linear regression models met the linearity criteria. Note that the results of the data analysis of employee performance of the Inspectorate in East Flores were influenced by leadership and discipline. Leadership and discipline simultaneously had a significant impact on performance. However, leadership and discipline separately had no significant effect on employee performance. The recommendation to the District Superintendent for East Flores was to improve the leadership role through the control function of the Inspectors on the working procedures and employee discipline so that performance improved positively.

Keywords : *Leadership, Discipline, Performance.*

LATAR BELAKANG

Pelayanan publik selama ini banyak dikeluhkan oleh masyarakat karena lemahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Banyak keluhan masyarakat tentang kinerja para pejabat melalui surat kabar, media elektronik, maupun jejaring sosial, bahkan aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh berbagai elemen masyarakat yang menuntut pertanggungjawaban atas kebijakan yang dirasa merugikan. Reformasi birokrasi saat ini menghendaki perubahan pola pikir dan budaya kerja, penataan peraturan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tatalaksana, penataan sistem SDM aparatur, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Kebijakan reformasi birokrasi ini, diharapkan dapat mengobati kekecewaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Paradigma reformasi birokrasi ini mutlak direspon secara positif oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD), termasuk Inspektorat Kabupaten Flores Timur yang menjalankan tugas pelayanan publik.

Permasalahan yang dihadapi oleh Inspektorat Kabupaten Flores Timur pada setiap tahun seperti tingkat penyelesaian tugas yang lambat bahkan tunggak sampai tahunan, terlambat masuk kantor dan meninggalkan kantor saat jam kerja, pulang sebelum waktunya dan sebagainya. Permasalahan tersebut dapat dihindari jika seluruh pegawai

inspektorat mempunyai komitmen yang jelas untuk taat pada aturan, paham dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta tugas tambahan lainnya dari pimpinan secara baik dan benar. Standar yang dapat digunakan untuk menilai apakah pegawai inspektorat berkinerja baik atau tidak, seperti kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan cara dan waktu yang tepat, kemampuan dalam pemanfaatan fasilitas kerja yang dapat mendukung cara dan waktu yang tepat, kemampuan untuk menggunakan waktu kerja, waktu masuk kantor dan waktu pulang kantor yang tepat dan sebagainya. Berdasarkan standar tersebut di atas, maka diupayakan adanya keseriusan dan kecermatan dari pegawai inspektorat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Kondisi demikian membutuhkan figur seorang pemimpin yang mampu berperan dalam memberikan teladan yang baik kepada pegawai sehingga turut berpengaruh terhadap perubahan disiplin diri pegawai. Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan benar sangat dipengaruhi oleh sikap atasan. Pemberian pekerjaan oleh pimpinan yang tidak mempertimbangkan kemampuan pegawai menyebabkan pegawai yang melaksanakan penuh dengan perasaan beban, kurangnya rasa tanggungjawab, bahkan pekerjaan sulit terselesaikan yang berakibat pada penumpukan dan tunggakan pekerjaan. Peran yang memberikan kontribusi terhadap kondisi yang tercipta adalah pimpinan dan pegawai yang memiliki hubungan sebab akibat. Dengan demikian jika pimpinan taat dan patuh mempraktekan peraturan dan ketentuan kedisiplinan yang ada maka pegawai inspektorat akan mengikuti sikap dan perilaku pimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Organisasi tanpa pimpinan atau mengabaikan kualitas pimpinan maka organisasi tersebut tidak akan maju bahkan mengalami kemunduran. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Tjiptono dan Syakhroza (1999:5) bahwa:

Ada sekelompok pakar yang berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam kehidupan organisasi yang bisa mengatasi segala macam rintangan. Kelompok ini cenderung memandang kepemimpinan sebagai serangkaian kualitas pribadi yang didefinisikan secara jelas (seperti visi, kharisma, inteligensi, keuletan, dan sebagainya) yang hanya dimiliki oleh segelintir orang tertentu.

Efektifitas kepemimpinan membutuhkan berbagai kecerdasan. Seorang pemimpin yang efektif selain memiliki kecerdasan intelektual (pengetahuan dan keterampilan) dalam memimpin organisasi namun juga dibutuhkan kecerdasan emosional yang sangat erat kaitannya dengan sikap moral. Goleman dalam teorinya *the Right Stuff* (dalam Tjiptono dan Syakhroza 1999:6) yang menegaskan bahwa:

Kepemimpinan efektif bukanlah IQ maupun pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki, namun lebih teletak pada Emotional Intelligence yang komponen-komponennya terdiri dari:

- Self-Awareness, yakni kemampuan seseorang untuk mengenali dan memahami mood, drive dan emosinya, serta dampak pada orang lain.
- Self Regulation, yakni kemampuan mengendalikan atau mengalihkan desakan hati dan mood yang mengganggu.
- Motivation, dorongan untuk bekerja yang dilandasi alasan di luar uang atau status.
- Empathy, kemampuan memahami emosi orang lain.
- Social skill, kecakapan dalam menjalin relasi dan membangun jaringan hubungan baik.

Konsep tentang ciri-ciri kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, ternyata tidak terlepas dari kekuatan dan perilaku pemimpin untuk mengarahkan bawahannya dan mencari tahu apa yang benar-benar dibutuhkan bawahan agar secara bersama-sama berusaha mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:28) yang menyatakan bahwa:

Prinsip kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang melayani. Pemimpin yang melayani sebaiknya meyakini bahwa peran mereka adalah membantu orang lain mencapai sasaran. Mereka secara konstan terus mencari tahu apa yang dibutuhkan orang untuk bisa bekerja baik dan melaksanakan tugas sesuai.

Kemampuan melayani dari seorang dalam kapasitas sebagai pimpinan harus didukung dengan sikap moral, kekuatan dan kecakapan yang merupakan modal dasar organisasi yang akan memberikan kemajuan secara organisasi maupun secara individu yang dipimpinnya.

2. Disiplin

a. Konsep Disiplin

Disiplin pada dasarnya mempunyai nilai positif bagi kehidupan organisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Hodges (1990:339) yang mengatakan bahwa:

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Ketaatan karyawan dalam melaksanakan disiplin merupakan sikap dan perilaku yang terkontrol secara baik oleh diri karyawan sendiri. Sikap yang demikian merupakan kesadaran diri karyawan untuk mentaatinya sejumlah aturan demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan Suryohadiprojo (dalam Nawawi 2003:89) yang menyatakan bahwa:

Niat untuk mentaati peraturan merupakan suatu kesadaran yang bila tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Merujuk pada konsep tentang disiplin ternyata kedisiplinan sangat ditentukan oleh sikap seseorang atau kelompok orang dengan niat untuk mentaati aturan. Aturan yang harus ditaati adalah aturan yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Berdasarkan macamnya disiplin kerja terdiri dari:

1) Disiplin diri (*self-discipline*)

Keberhasilan disiplin diri dari para anggota organisasi, sangat dipengaruhi oleh lingkungannya terutama kedisiplinan pemimpin organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat dikemukakan oleh Jasin (1996) bahwa:

disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

Kesadaran diri terhadap disiplin yang meningkat, akan membawa dampak pada pembentukan disiplin kelompok

2) Disiplin kelompok

Disiplin kelompok akan terwujud jika disiplin diri dari anggota kelompok sudah tumbuh menjadi suatu budaya. Terciptanya disiplin kelompok akan berpengaruh pada

kinerja organisasi, oleh karena adanya sinergi yang positif kelompok dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Jasim (1996) yang menyatakan bahwa:

Bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Reza Aryanto dalam Republika (2003) yang dikutip Ernawati (2003) mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut :

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
- b. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
- c. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai. Disiplin mempunyai tujuan yang baik, yakni menata keteraturan dan keharmonisan hidup yang dilandasi oleh sikap kepatuhan dan bertanggungjawab. Tujuan disiplin akan tercapai apabila adanya kesadaran dari individu untuk melaksanakannya.

Standar disiplin

Penerapan disiplin dalam suatu organisasi harus didasarkan pada standar yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pegawai telah melaksanakan disiplin sesuai standar yang ditetapkan atau belum. Singodimedjo (2000) menyatakan bahwa:

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain, 1) peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Keberhasilan disiplin sangat ditentukan oleh standar baku yang wajib ditaati oleh pegawai dalam suatu organisasi. Dalam penetapan standar tersebut, perlu adanya kejelasan informasi, masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Untuk mencapai hal tersebut, aturan perlu dikomunikasikan secara baik agar pegawai tahu apa yang wajib dilakukan dan tidak dilakukan.

Kinerja

a. Konsep kinerja

Kinerja organisasi merupakan perwujudan dari kesadaran dari anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. T.R Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Promptness*, ketangkasan atau kegesitan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
4. *Capability*, kemampuan individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam suatu pekerjaan baik kemampuan

intelektual (yakni kemampuan yang diperlakukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecepatan kekuatan dan keterampilan serupa) dan kemampuan fisik. 5. *Communication*, komunikasi merupakan bagian penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar pegawai sehingga terbina suatu kerjasama yang harmonis". Kinerja dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal, yaitu : a. "Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*). b. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*). c. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*)".

b. Indikator Kinerja

Peningkatan kinerja suatu organisasi harus didukung dengan standar atau ukuran untuk menilai apakah suatu organisasi tersebut mempunyai kinerja baik atau tidak. Menurut Indra Bastian (2006) bahwa:

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*), dimana Indra Bastian menjelaskan :

- Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
- Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Pendapat tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa indikator kinerja merupakan ukuran yang wajib digunakan bagi pimpinan organisasi untuk menilai berhasil tidaknya kinerja organisasi yang dipimpinnya.

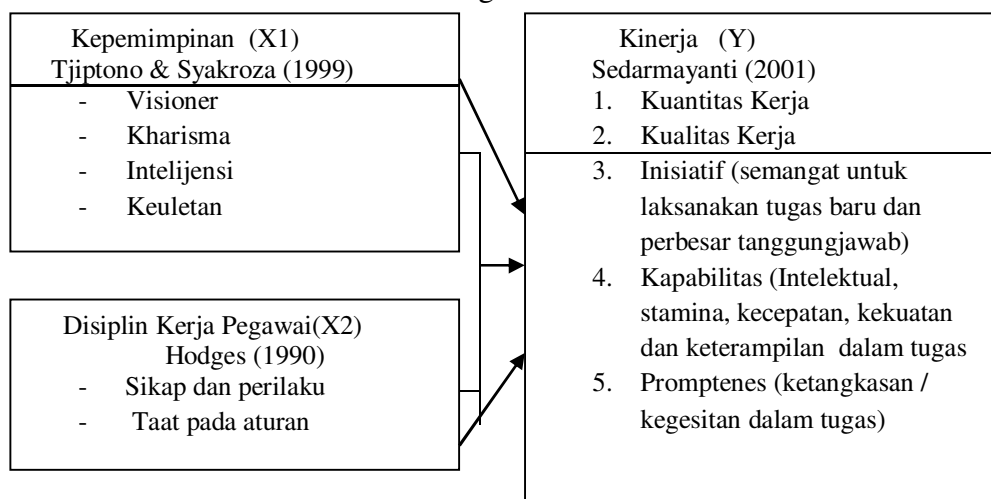
3. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

a. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir yang menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian berdasarkan bangunan teori yang telah dipaparkan tersebut di atas adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun variabel bebas dan variabel terikat tersebut dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Variabel bebas atau *independent variable* atau variabel mempengaruhi meliputi kepemimpinan dan disiplin; Variabel terikat atau *dependent variable* atau variabel yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai

b. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan konsep-konsep para ahli sebagaimana telah dikemukakan tersebut maka hipotesis yang akan diuji, dirumuskan sebagai berikut:

- a. H_0 : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur
 H_a : Ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur
- b. H_0 : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur
 H_a : Ada pengaruh positif yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur
- c. H_0 : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur

H_a : Ada pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur

METODOLOGI PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif. Penggunaan metode ini, memungkinkan peneliti untuk memilih satu objek penelitian untuk dikaji secara mendalam. Mengkaji pola hubungan korelasional antara hubungan yang ada maka peneliti mengkaji variabel kepemimpinan, disiplin dan kinerja pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Berikut menganalisis/mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur sebanyak 31 orang. Dari populasi tersebut, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 29 orang. Hal ini disebabkan 1 orang pegawai sebagai Inspektur (pimpinan) dan 1 orang pegawai sebagai peneliti. Populasi dalam penelitian ini relatif kecil, oleh karena itu semua populasi pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur kecuali 2 orang pegawai tersebut dijadikan sebagai sampel. Sejalan dengan itu, Irawan (2004:73) mengatakan jika jumlah sampel sama dengan populasi, maka penelitian ini disebut sensus. Selanjutnya, mengenai penetapan besar kecilnya sampel tidaklah ada suatu ketentuan yang mutlak, artinya tidak ada satupun ketentuan berapa persen suatu sampel harus diambil (Margono, 2004: 123).

3. Instrumen Penelitian

a. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert. Silalahi (2010:229-230) untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti kedalam indikator variabel.

Kriteria penilaian jawaban responden yaitu: Sangat Setuju diberi skor 5 (lima); Setuju diberi skor 4 (empat); Ragu-ragu diberi skor 3 (tiga); Tidak Setuju diberi skor 2 (dua) dan Sangat Tidak Setuju 1 (satu);

b. Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap kuesioner, diketahui bahwa semua item kuesioner yang berjumlah 32 dinyatakan valid. Selanjutnya validitas kuesioner tersebut dijadikan sebagai bahan pengumpulan data.

c. Reliabilitas Instrumen

Nilai Reliabilitas variabel kepemimpinan 0,757 dengan tingkat keterandalan Tinggi

Nilai Reliabilitas variabel disiplin 0,748 dengan tingkat keterandalan Tinggi

Nilai Reliabilitas variabel kinerja 0,750 dengan tingkat keterandalan Tinggi

4. Prosedur Pengumpulan Data

Berdasarkan jenisnya, data dibagi menjadi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dilokasi penelitian melalui teknik kuesioner yang dibagi kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Kuesioner tersebut dibagikan sendiri oleh peneliti kepada 29 orang pegawai Inspektorat. Kuesioner disusun berdasarkan indikator – indikator tiap variabel. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 32 item pertanyaan untuk mewakili 3 variabel dengan 11 indikator variabel penelitian.

2. Data sekunder

Peneliti mengumpulkan data sekunder dengan cara membaca, mempelajari dan menganalisa data yang diperoleh melalui sumber –sumber tertulis yang sudah diakui secara kelembagaan maupun publik meliputi: Rencana Strategi (RENSTRA) Inspektorat Kabupaten Flores Timur 2012 s/d 2016, Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat Kabupaten Flores Timur tahun 2008 s/d 2012, Rencana Umum Program Kegiatan Tahunan (RUPKT) Inspektorat Kabupaten Flores Timur tahun 2008 s/d 2012, Rekap Presensi Bulanan Inspektorat Kabupaten Flores Timur tahun 2008 s/d tahun 2012, Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur nomor 15 dan 16 tahun 2011, Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010, Keputusan Presiden nomor 68 tahun 1995, Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 59 tahun 2008, Peraturan Bupati nomor 27 tahun 2012 dan Surat Edaran Bupati Flores Timur nomor BO.065/48/TALKNRJ/2012.

5. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini secara kuantitatif. Cara kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan jawaban responden dalam bentuk tabel, diagram dan grafik. Disamping itu, peneliti juga mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan rata-rata data sampel atau populasi. Analisis korelasi dan regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*. Jika ada lebih dari satu variabel bebas untuk mengestimasi nilai Y, persamaan tingkat pertama persamaan disebut *permukaan regresi (regression surface)*. (Arikunto,2002:265). Peneliti menggunakan alat bantu berupa program SPSS versi 16.0 untuk melakukan analisis kuantitatif sehingga memudahkan penafsiran data yang diperoleh.

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *korelasi Product Moment* yang dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*)

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau memprediksi nilai suatu variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

2. Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai R^2 adalah 0,271 (27,10%), di mana variansi variabel terikat kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas kepemimpinan dan disiplin sebesar 27,10% sedangkan sisanya sebesar 72,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji t (uji secara Parsial)

Hasil uji secara parsial variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat Y diketahui bahwa: Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,933 diatas standar yang ditentukan (0,05) dan nilai t_{hitung} (0,085) < dari t_{tabel} (1,70) yang artinya H_a ditolak dan H_o diterima.

Variabel disiplin berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel disiplin sebesar 0,022 di bawah standar yang ditentukan (0,05) dan nilai t_{hitung} (2,442) > dari t_{tabel} (1,70) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Uji F (uji statistik F)

Hasil uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 4.821 dengan tingkat signifikan 0,017. Sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ (5%) adalah 3,35 oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$ ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak, berarti menerima hipotesis. Dengan demikian diduga bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan dan disiplin secara serentak terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur dengan lokus penelitian pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur telah memberikan hasil sebagaimana terurai pada Bab IV yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Hal ini disebabkan penerapan gaya kepemimpinan Laissez-faire (Kendali Bebas) oleh Inspektur terhadap pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur. Hal ini disebabkan penerapan disiplin diri / mandiri (*self-discipline*) oleh Inspektur terhadap pegawai Inspektorat Kabupaten Flores Timur.
3. Kepemimpinan dan disiplin pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur, secara serentak berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana terurai di atas, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja pegawai lingkup Inspektorat Kabupaten Flores Timur perlu dilakukan melalui peningkatan peran kepemimpinan Inspektur. Peningkatan peran dimaksud melalui fungsi kontrol Inspektur terhadap prosedur kerja dan disiplin kerja
2. Peningkatan kinerja pegawai lingkup Inspektorat Kabupaten Flores Timur melalui peningkatan disiplin kerja, konsisten pada prosedur dan waktu kerja serta bertanggungjawab.
3. Perlu adanya peningkatan kepemimpinan Inspektur dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama demi peningkatan kinerja pegawai yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Rineka Cipta: Jakarta
- Hodges. (1990) *Internal Locus of Control*. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Irawan, P. (2004). *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: STIA- LAN PRESS.
- Iswanto, Y. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Modul 1-9, Universitas Terbuka, Jakarta
- Janie, D.N.A. (2012) *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier dengan SPSS*, Semarang Universitas Press
- Nawawi. (2003). *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung, Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011) *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja untuk meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Suradinata. E. (1997). *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*, Pendekatan Budaya, Moral dan Etika. Jakarta: Gramedia.
- Tjiptono, F. dan Syakhroza, A. (1999). *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta: Lembaga Manajemen FE UI.
- Windari. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.