

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEMUDA,
OLAHRAGA, DAN PARIWISATA KABUPATEN PASAMAN**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON THE JOB
PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS ON REGIONAL OFFICE OF YOUTH,
SPORTS, AND TOURISM OF PASAMAN REGENCY***

*Yurasti¹, Rahmi Faura Putri²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman

Email: yurasti8@gmail.com

ABSTRACT

This research were done, in order to determined the effect of ledearship and work discipline on the job performance of civil servants on regional office of Youth, Sports and Tourism of Pasaman Regency. The sample in this study amounted to 51 respondents. The data collected in this study were analyzed using multiple linear regression. The results showed that partially leadership had a significant effect on the job performance of civil servants on Regional Office of Youth, Sports and Tourism of Pasaman Regency, with a significant value of $0.000 < \alpha 0.05$. Work discipline partially has no significant effect on the job performance of civil servants on Regional Office of Youth, Sports and Tourism Office of Pasaman Regency with a significant value $0.615 > \alpha 0.05$. Simultaneously leadership and work discipline have a significant effect on the job performance of state civil aparatus at Regional Office of Youth, Sports and tourism of Pasaman Regency, with a significant value $0.000 < \alpha 0.05$. The results of the coefficient of determination test indicated that leadership and work discipline contribute 51% of job performance of civil servants

Keyword: Leadership, Work Discipline, and Job Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 responden. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan pariwisata Kabupaten Pasaman dengan nilai signifikansi sebesar $0,615 > \alpha 0,05$. Secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikans terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pemuda olahraga dan pariwisata Kabupaten Pasaman, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 51% terhadap kinerja dari Aparatur Sipil Negara.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung kepada teknologi, akan tetapi bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah orang yang memiliki potensial, baik itu pimpinan

maupun pegawai yang telah berkontribusi langsung melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan dari organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, pimpinan suatu organisasi harus mengupayakan tingkat kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi. Kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2007)

Kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja dan semangat kerja dari pegawai dan pimpinan itu sendiri. Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Gibson, et. al:2000).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri. Kedisiplinan pegawai sangat penting guna mematuhi peraturan,

prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, Slamet (2007:214-215). Namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata terdiri dari 3 (tiga) bidang yaitu bidang kepemudaan, bidang keolahragaan dan bidang pariwisata, yang masing-masing bidang dipimpin oleh Kepala Bidang. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemuda olahraga dan pariwisata. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata masih menghadapi beberapa kendala, diantaranya fasilitas dan hasil kerja pegawainya.

Kinerja pegawai diukur sesuai dengan sasaran kerja pegawai, seperti menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak membuang waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diperintahkan. Kinerja karyawan yang baik, membutuhkan adanya dukungan dari seorang pemimpin yang baik. Kepemimpinan memiliki pengaruh cukup besar dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja (Putra & Dewi, 2019). Disiplin terhadap waktu ditunjukkan dengan data absensi karyawan. Data absensi tersebut akan menunjukkan disiplin atau tidaknya para karyawan. Tabel 1. Menunjukkan data keterlambatan dan izin pegawai Dinas Pemuda olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman.

Tabel 1. Data Absensi Terlambat dan Izin Lebih dari 3x Bulan Januari – Desember Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman

Periode	Terlambat (orang)	Izin (orang)	Total (orang)
Januari	0	2	2
Februari	2	3	5
Maret	2	4	6
April	4	5	9
Mei	6	7	13
Juni	8	8	16
Juli	9	10	19
Agustus	11	12	23
September	10	14	24
Oktober	13	15	28
November	15	17	32
Desember	17	19	36

Sumber : Kasubag Kepegawaian Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman (2020)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diketahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman.

Wilson Bangun, (2012) mengemukakan kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang didasarkan pada persyaratan pekerjaannya. Kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) dipengaruhi oleh: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Mangkunegara (2009) mengungkapkan adapun Indikator-indikator nya sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
2. Kuantitas Pekerjaan, adalah Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Tanggung Jawab, yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan
4. Kemampuan Bekerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi
5. Inisiatif, yaitu Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target

Beberapa penelitian menyimpulkan kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan peran kepemimpinan dan tingkat tingkat motivasi yang diberikan oleh perusahaan (I Komang Gede, 2018) . Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada di himpunan untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan (Sutarto, 2012)”

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen kinerja (setiayawan & Waridin, 2006) Kinerja pegawai akan meningkat sebagai akibat dari disiplin kerja. Banyak penelitian yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Zahid Palampanga,dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una, menyimpulkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una. Peneliiian selanjutnya dilakukan oleh Kuddy (2017) yang menyimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama), faktor kepemimpinan, motivasi kerja , dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua dan secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif. artinya, semakin tinggi faktor kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja, maka pengaruh yang diberikan adalah semakin tingginya kinerja yang dihasilkan pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Penelitian Isvandiari (2018) menemukan bahwa bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Penelitian Maniku,dkk (2019) menyimpulkan menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra. Sebelumnya penelitian Marisa (2018) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel disiplin berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor UPTP balai Peningkatan Produktivitas Kendari.

Berdasarkan literature yang relevan diata dapat dikembangkan hipotesis sebaai berikut:

- H1 : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman.
- H2 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman.

H3 : Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman.

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012) mengemukakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari metode deskriptif kuantitatif ini yaitu membuat suatu uraian yang sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan hubungan antar variabel yang terlibat didalamnya. Penelitian dilakukan pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman yang beralamat di Jalan Puti Sangkar Bulan Komplek Gelora Tuanku Imam Bonjol Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman yang berjumlah 51 orang terdiri dari 27 orang Pegawai Negeri Sipil dan 24 orang Tenaga Kontrak. Teknik Sampling menggunakan sampling jenuh. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden dengan menggunakan pernyataan positif dengan skala likert. Angket ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai, dimana responden hanya memberikan tanda *check-list* (✓) pada kolom jawaban sesuai dengan kondisi yang dihadapi/dialami responden. Penggunaan *check-list* ini diharapkan dapat mempermudah responden dalam memberikan jawaban.

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum data dikumpulkan dan diolah, maka sebelumnya perlu melakukan uji coba instrumen, guna mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas suatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi (*corrected item-total correlation*) $\geq 0,3$, sebaliknya bila nilai koefisien korelasi $< 0,3$ maka berarti tidak valid. (Sugiono, 2013). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja (*internal consistency*), kemudian dianalisis dengan teknik *Cronbach alpha* dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*statistical package for social sciences*). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*. 0,70 (Sekaran, 2011).

Metode Analisis

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa deskriptif dan analisa kuantitatif. dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi linear berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah: uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Uji hipotesis

Dalam uji pengujian hipotesis digunakan:

- 1) Uji t (parsial), digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (variabel independent) yang terdiri dari Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja (Y)
- 2) Uji F (simultan), bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Karakteristik Responden

Responden Penelitian adalah ASN Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman yang berjumlah 51 orang. Jumlah responden tersebut didominasi laki-laki yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 71%, dan 15 orang atau sebesar 29% perempuan. Pendidikan

terakhir paling banyak S1 berjumlah 26 responden (51%), kedua terbanyak adalah SLTA 18 responden (35%), yang lainnya S2, Diploma dan SLTP masing masing, 4, 2 dan 1 orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pada penelitian ini yang diukur adalah ketepatan pemilihan item pernyataan yang mendukung masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2013) "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Suatu butir pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya. Hasil uji validitas masing-

masing pernyataan yang digunakan dalam variabel Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30.

Keandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* 0,70 (Sekaran, 2011). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut Off</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,939	0,70	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja	0,957	0,70	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,810	0,70	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2, terlihat bahwa masing – masing variabel penelitian yang terdiri atas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Seluruh variabel penelitian yang digunakan memiliki kehandalan yang memenuhi standar pengujian, oleh sebab itu, tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilakukan.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan Analisa regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yang merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam Analisa regresi linear berganda. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan

terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi keragaman varians yang mendukung masing-masing variabel penelitian (Ghozali, 2014).. Untuk melakukan pengujian normalitas maka digunakan bantuan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Di dalam tahapan pengujian normalitas normalnya masing-masing variabel penelitian ditentukan dari nilai *asympt sig (2-tailed)* yang bernilai besar atau sama dengan 0,05. Berdasarkan pengujian normalitas data yang telah dilakukan, diperoleh ringkasan hasil pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Pengujian Normalitas

Variabel Penelitian	Asymp. Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,501	0,05	Normal
Disiplin Kerja	0,208	0,05	Normal
Kinerja	0,347	0,05	Normal

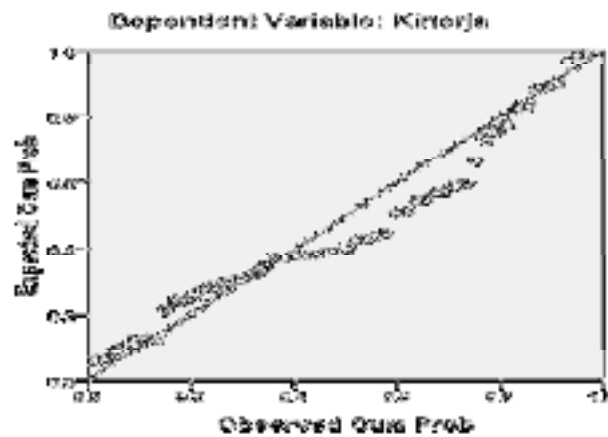
Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini yang meliputi Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja memiliki nilai *Asymp sig (2-tailed)* diatas 0,05. Dengan demikian seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoritis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas digunakan *P-Plot*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



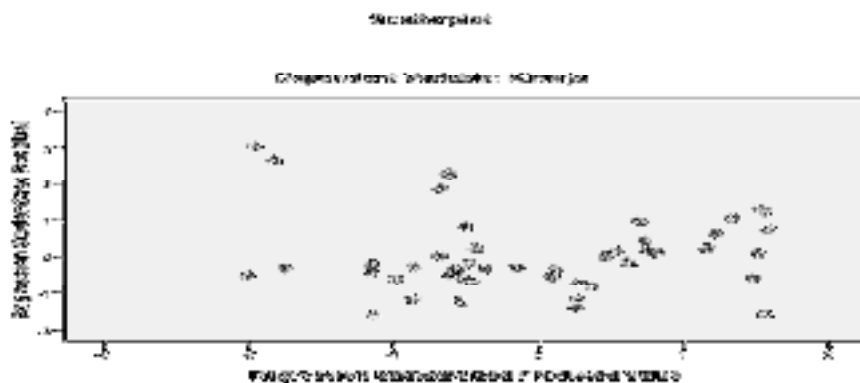
Sumber : Data Primer, diolah
Gambar 1. Grafik *P-Plot*

Berdasarkan Gambar 1. grafik *P-Plot* diatas, terlihat bahwa titik – titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model *regresi* penelitian ini adalah linear.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Ghozali (2012). Jika variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik *Scatterplot*

Dari Grafik *Scatterplot* di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada grafik, karena titik menyebar tidak beraturan

didas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk meyakini bahwa antar variable bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variable yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Untuk mendeteksi

ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas, tetapi jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

NO	VARIABEL	TOLERANCE	VIF
1	Kepemimpinan	0,615	1.625
2	Disiplin Kerja	0,615	1.625

Berdasarkan Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki nilai *tolerance* 0,615 > 0,10 dan nilai VIF 1,625 < 10, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

Analisa regresi linear berganda digunakan unuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
Konstanta	26.563	3.772	0,054	Signifikan
Pendidikan Kewirausahaan (X1)	0,468	5.220	0,000	Signifikan
Kepribadian (X2)	0,069	4.414	.506	Tidak Signifikan
F	25,008	0,000		
R ²	0,510 atau 51%			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 26,563 + 0,468 X_1 + 0,069 X_2 + e$

- 1) Nilai konstanta sebesar 26,563 diartikan bahwa jika variable Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak ada maka Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 26,563 satuan.
- 2) Nilai 0,468 diartikan bila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Disiplin kerja maka setiap 1 unit perubahan pada Variable Kepemimpinan akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja sebesar 0,468 satuan.

- 3) Nilai 0.969 diartikan bila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Kepemimpinan maka setiap 1 unit perubahan pada Variabel Disiplin Keja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Kinerja sebesar 0,468 satuan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan tabel 4.Terbukti bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman, dengan nilai

signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman, dengan nilai signifikansi sebesar $0,615 > \alpha 0,05$.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel kinerja. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk memperoleh nilai signifikansi dari pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel diatas Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, maka dapat dibuktikan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah model pengujian yang bertujuan mengetahui kontribusi dari variable independen yang terdiri Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam mempengaruhi variable dependen yaitu Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,510. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 51 % , sedangkan sisanya sebesar 49 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian..

Pembahasan

Dari hasil analisa regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variable kepemimpinan sebesar 0,464, ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif yang akan meningkatkan kinerja dari Aparatur Sipil Negara Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. Pengaruh ini terbukti sangat berarti (signifikan), karena dari hasil hipotesis (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman.

Dari analisa regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variable disiplin kerja sebesar 0,069 menunjukkan pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikan $0,615 > \alpha 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh yang

positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. Disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ketika disiplin menunjukkan peningkatan yang tinggi. Dengan demikian, pentingnya memaksimalkan peningkatan disiplin kerja yang harus didukung dengan pemimpin yang baik. Sutrisno (2015: 93) menyebutkan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kondisi ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifaldi Maniku, Hany Azza Umama dan Muhammad Nurhaua Huddin, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya yang berjudul : "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra". Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Any Isvandiari yang berjudul : "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang" menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman dengan nilai signifikan $0,615 > \alpha 0,05$.

Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman hendaknya memberi motivasi kepada pegawai agar lebih meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan hasil kuesioner kepemimpinan, atasan hendaknya lebih tegas dalam mengawasi secara langsung kinerja bawahan agar sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

REFERENSI

- Barkhowa, M. K., Lukiasuti, F., & Sutanto, H. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magisma*, 5(1), 24–37.
- Gede, Komang dan Piartini, S.P. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR se Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 (2018):1107-1134
- Ghozali, Imam 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L., 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Isvandiar, Any. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA Volume 12 No. 1*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis*, 1(2), 259824.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maniku, Umama, Huddin. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN: 2541-1047.
- Palampanga, dkk (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Ampa Kota Kabupaten Tojo UNA-UNA. *Jurnal Katalogis*, Vol 5 Nomor 10, Oktober 2017 hal 100-108
- Rivai, Veithzal (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiayawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*, 2(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutarto, (2012). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Edisi Delapan Yogyakarta: Gadjah Mada University Press GMUP.
- Putra, G. N. S., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of transformational leaders hip and organizational culture on employee performance mediated by job motivation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 118–127