



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

The Influence Of Leadership and Work Discipline On Employee Performance In The Ragional Office Of The Ministry Of Religion Of Gorontalo Province

Rahmatia Pateda^{1*}, Asna Aneta², Juriko Abdussamad³

¹²³Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

Email: rahmatiapateda88@gmail.com*, asnaatiek.aneta@ung.ac.id, juriko.abdussamad@ung.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan buat mengetahui imbas kepemimpinan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor daerah kementerian kepercayaan provinsi Gorontalo. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif, dimana sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai dengan memakai pendekatan penelitian serta desain penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner kepada teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil uji analisis regresi yang menandakan pengaruh kepemimpinan serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di kantor daerah kementerian kepercayaan provinsi Gorontalo. Menggunakan demikian hipotesis pertama (H1) dapat ditunjukkan atau diterima. Nilai R Square sebesar 0,412 dengan kata lain itu sebanyak 41,2% dari variable bebas yaitu (X1) Kepemimpinan, (X2) disiplin kerja memberikan donasi buat variable (Y) kinerja pegawai, adapun keseimbangan sebanyak 58,8% berupa donasi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. 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.

Abstract

This research aims to determine the impact of leadership and work discipline on employee performance at the regional office of the Gorontalo provincial ministry of trust. The research approach used in this research is quantitative, where the sample in this research is 35 employees using a research approach and research design. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires or questionnaires to the data analysis technique used was multiple regression analysis. The results of the regression analysis test indicate the influence of leadership and work discipline on employee performance in the regional office of the Gorontalo provincial ministry of trust. Using this, the first hypothesis (H1) can be demonstrated or accepted. The R Square value is 0.412, in other words, 41.2% of the independent variables, namely (X1) Leadership, (X2) work discipline contribute to the variable (Y) employee performance, while the

balance is 58.8% in the form of donations from other variables not examined in this research. The results of the regression analysis test show the influence of leadership and work discipline on employee performance in the Regional Office of the Ministry of Religion, Gorontalo Province. Thus the first hypothesis (H1) can be proven or accepted. The R Square value is 0.412, in other words, 41.2% of the independent variables, namely (X1) Leadership, (X2) Work Discipline contribute to the variable (Y) Employee Performance, while the remaining 58.8% is in the form of contributions from other variables not examined in this research.

Keywords: Leadership; Work Discipline; Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pada intinya yang berperan penting pada pencapaian suatu tujuan yang secara aporisma yaitu menggunakan sumber daya manusia (sdm) dalam organisasi di ketika ini semakin diperhatikan dalam suatu aktivitas, terutama yang diarahkan buat mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup holistik insan pada suatu organisasi yang terlibat pada kegiatan operasional organisasi tersebut mulai dari level yang paling bawah (lower Management) sampai level yang berada paling atas (top management), walaupun terdapat beberapa yang tidak selaras level tapi seluruh elemen sumber daya manusia mempunyai kiprah yang sama buat tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi adalah suatu proses perencanaan atau polahubungan pada suatu kerja grup yang pada dasarnya dipergunakan menjadi tempat kerjasama secara berkala, terorganisasi, serta dipimpin pada asal daya manusia. Ini menjadi salah satu indikator yang sangat krusial pada mencapai suatu tujuan secara efektif serta efisien.

Dalam suatu organisasi pemerintah keberhasilan bisa tercermin dari sebuah kinerja yang didapatkan, dan tercapainya suatu acara yang telah ditetapkan. Dari silalahi (pada Mozin, dkk, 2020:49) kinerja adalah seseorang pegawai ialah kombinasi dari kemampuan, perjuangan serta kesempatan yang dapat dievaluasi asal hasil kerjanya. Jadi kualitas kinerja yang baik itu harus dilakukan menggunakan kerja keras serta kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek serta jangka panjangnya. Dari Mangkunegara (pada Amalia serta Rudiansyah, 2019:96) menyatakan indikator asal kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, Kolaborasi, tanggung jawab, inisiatif.

Kepemimpinan merupakan galat satu hal yang berperan krusial pada mencapai kinerja pada suatu organisasi. Menurut Suwatno (2019:5) kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan menggunakan antusias. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja artinya disiplin kerja karena dengan tanpa adanya disiplin kerja, setiap kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan yang akan terjadi yang kurang memuaskan atau tidak sinkron yang diperlukan beserta. Menurut Afandi (2020:1) disiplin kerja yaitu suatu tertib atau peraturan yang dirancang buat mengubah suatu sikap dan menjadi upaya buat meningkatkan pencerahan serta

kesediaan seseorang mentaati seluruh peraturan serta istiadat-istiadat sosial yang berlaku.

Disiplin dilaksanakan buat mendorong para pegawai supaya bisa mengikuti berbagai baku dan hukum yang ada di instansi sala satu sasaran pokoknya adalah buat mendorong disiplin diri antar pegawai buat mampu datang tepat ketika yg sesuai dengan aturan yang telah ditentukan sebagai akibatnya dapat menghasilkan kinerja yg baik. Adapun faktor yang menghipnotis disiplin kerja yaitu tujuan yg akan dicapai wajib kentara dan ditetapkan secara ideal dan relatif menantang bagi kemampuan pegawai, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai sebab pimpinan dijadikan teladan serta panutan oleh bawahannya.

Kantor daerah Kementerian kepercayaan Provinsi Gorontalo ialah instansi vertikal Kementerian kepercayaan yg berada dibawah dan bertanggung jawab pribadi kepada Menteri agama. sang karena itu, kantor Kementerian agama Provinsi Gorontalo mempunyai tugas utama untuk melaksanakan tugas serta fungsi Kementerian kepercayaan dalam daerah Provinsi Gorontalo berdasarkan kebijakan Menteri kepercayaan dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Instansi inilah semestinya para pegawai atau aparatur mampu buat berkerja secara optimal demi kemajuan suatu instansi. kantor wilayah Kementerian kepercayaan Provinsi Gorontalo memiliki visi buat terwujudnya rakyat Provinsi Gorontalo yg taat beragama, rukun, cerdas, serta sejahtera lahir dan batin dalam rangka mewujudkan indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Kinerja maksima berasal pegawai berdasarkan Undang-Undang angka 5 Tahun 2014 ihwal Aparatur Sipil Negara terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan serta mengembangkan potensi serta kemampuan yang dimiliki sang pegawai sehingga pegawai bisa 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)

Sesuai data Capaian yang akan terjadi Kinerja kantor daerah Kementerian kepercayaan Provinsi Gorontalo di 3 tahun terakhir yakni membuktikan Capaian akibat Kinerja. di tahun 2020 Capaian yang akan terjadi Kinerja Pegawai mencapai 89,20 begitu juga pada tahun 2021 Capaian akibat Kinerja mempunyai nilai 89,80 lalu pada tahun 2022 Capaian hasil Kinerja mempunyai nilai rata-homogen 88,80. tetapi, peningkatan Capaian hasil Kinerja tersebut belum memenuhi sasaran, yg seharusnya sasaran itu mencapai nilai 100.

Sesuai akibat observasi awal, pada Kementerian kepercayaan Provinsi Gorontalo dari aspek kualitas pegawai ditemukan beberapa masalah sesuai hasil pengamatan yang dilakukan sang peneliti yaitu : 1). Kinerja pegawai yg belum sinkron harapan pimpinan, contohnya pegawai belum bisa dalam memenuhi target sesudah tugas yg deadline, berasal aspek ketepatan saat masih ada pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugas di waktu saat kerja begitupun sebaliknya, dua). Masih ada berapa pegawai yg kurang disiplin menggunakan hukum jam kantor contohnya, 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, mirip terlihat masi terdapat pegawai yg suka melalaikan tugas pekerjaannya. contohnya dalam menyelesaikan pekerjaan umumnya pegawai suka menunda pekerjaan seperti membuat surat tugas yg seharusnya diselesaikan 10 menit akan tetapi ternyata diselesaikan lebih asal 30 menit.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan buat mengetahui bagaimana efek suatu variabel terhadap variabel lainnya serta menguji hipotesis yang dirumuskan. berdasarkan Sugiyono (2019:16) penelitian kuantitatif artinya penelitian yg berlandaskan pada filsafat positivisme, dipergunakan buat meneliti di populasi atau sampel, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif menggunakan tujuan buat menguji hipotesis yg sudah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah naratif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengelolah, menyederhanakan, menyajikan serta menganalisis data secara kuantitatif (nomor -nomor) serta secara deskriptif (uraian kalimat) supaya dapat menyampaikan ilustrasi yg kentara tentang dilema yg pada teliti yakni, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai pada kantor wilayah Kementerian agama Provinsi Gorontalo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Kantor wilayah Departemen kepercayaan hadir pada Provinsi Gorontalo seiring dengan terbentuknya Provinsi Gorontalo di tahun 2001. Undang-undang otonomi wilayah menuntut Departemen kepercayaan menjadi instansi vertikal, wajib ada baik pada wilayah baik tingkat provinsi juga kabupaten kota.

Menggunakan status kantor daerah maka Departemen agama Provinsi Gorontalo pun secara perlahan terus melakukan pembenahan baik wahana prasarana maupun struktur kepegawaian. Maka lahirlah surat penugasan kepada 9 orang personil (9 wali) bernomor : W/1-a/KP.01.1/01/2002 lepas 22 Januari 2002 yang ditetapkan menjadi surat pertama yg dimuntahkan oleh tempat kerja wilayah. Surat tadi menetapkan Drs. Abd. indah Mile buat menjalankan tugas bidang Madrasah serta Pendaids Sekolah umum , Zohra D. Rahman, S. Ag (Bagian rapikan perjuangan), Drs. Suleman Tongkonoo (Bimas Islam), Drs. Syaifudin Sadiki (Peka Pontren, Pendamais) , Mahmud Y. Bobihu, S.Ag (Pelayanan Haji dan Umrah), Amsari Alip serta Dra. Nansi Zakaria sebagai staf rapikan perjuangan serta Arfan Djaini sebagai Driver.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah berdasarkan Sinambela (2016:481) kinerja artinya akibat kerja yg bisa dicapai sang seorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi, sinkron dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, pada rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja ialah ilustrasi mengenai tingkat pencapaian aplikasi suatu acara kegiatan atau kebijakan pada mewujudkan sasaran, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan pada perencanaan seni manajemen suatu organisasi.

Berdasarkan Rivai (pada Isa, 2022:22) Kinerja merupakan yang akan terjadi kerja yang bisa dicapai sang seorang atau gerombolan orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar aturan serta tidak bertentangan menggunakan moral serta etika. berdasarkan Prawirosentono (dalam Aneta 2015:6) Kinerja adalah suatu hasil kerja yg dicapai sang seorang atau kelompok dalam organisasi, sinkron dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing pada rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tak melanggar hukum serta sinkron menggunakan moral dan etika.

Pengukuran Kinerja

Berdasarkan Nurhadi (2018:29) pengukuran kinerja artinya proses pengukuran seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik buat menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi pada meraih suatu tujuan. Tujuan mendasar di kembali dilakukannya pengukuran ialah buat mempertinggi kinerja secara umum . pengukuran kinerja juga adalah akibat

asal suatu evaluasi yang sistematis serta didasarkan di gerombolan indikator kinerja kegiatan yang berupa suatu indikator-indikator masukan, keluaran, yang akan terjadi, manfaat, serta akibat.

Indikator-Indikator Kinerja

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

- a) Kualitas Kerja, Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan yang akan terjadi kerja dengan tak mengabadikan volume pekerjaan.
- b) Kuantitas Kerja, menandakan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan pada suatu ketika sehingga efisiensi serta efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan suatu instansi.
- c) kolaborasi, membuktikan kesediaan pegawai buat berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan harizontal baik di pada juga pada luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
- d) Tanggung Jawab, pertanda seberapa besar pegawai dalam menerima serta melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan yang akan terjadi kerja dan wahana dan prasarana yg dipergunakan dan sikap kerjanya setiap pagi.
- e) Inisiatif, membuktikan adanya inisiatif berasal pada diri anggota organisasi buat melakukan suatu pekerjaan dan 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 serta team leader.
- c) Team Factor, yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yg diberikan sang rekan sekerja.
- d) System Factor, yaitu ditunjukkan sang adanya sistem kerja dan fasilitas yg diberikan organisasi.
- e) Contextual Situational, yaitu ditunjukkan sang tingginya taraf tekanan serta perubahan lingkungan internal serta eksternal.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:334) disiplin ialah kesediaan seseorang yg muncul menggunakan pencerahan sendiri buat mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. disiplin artinya setiap perseorangan dan pula

kelompok yg menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif buat melakukan suatu tindakan yg diharapkan tidak ada “perintah”.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

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

- a) Tujuan serta Kemampuan: Tujuan serta kemampuan ikut menghipnotis taraf kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus kentara dan ditetapkan secara ideal, dan cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b) Teladan Pimpinan: Teladan pimpinan sangat berperan dalam memilih kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan serta panutan oleh para bawahannya.
- c) Balas Jasa: Balas jasa (gaji atau kesejahteraan) ikut menghipnotis kedisiplinan pegawai sebab balas jasa akan menyampaikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. bila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik juga.
- d) Keadilan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat insan yg selalu merasa dirinya penting, dan meminta diperlakukan sama menggunakan insan lainnya. Keadilan yg dijadikan dasar kebijaksanaan dalam anugerah balas jasa atau hukuman.
- e) Waskat (pengawasan melekat): Waskat berarti tindakan nyata dan paling efektif pada mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. menggunakan waskat berarti atasan wajib aktif serta langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2019:5) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu gugusan proses yg dilakukan oleh seorang pada mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan buat mencapai tujuan organisasi melalui software teknik-teknik manajemen. Kepemimpinan adalah proses impak sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela berasal pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. berdasarkan Mardjin (dalam Prihatini, dkk, 2022:28) bahwa kepemimpinan ialah proses menyampaikan arahan (leadership), menjadi panutan, serta mengarahkan orang ke arah yg benar. dari ketiga pendapat ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan yg lebih kemprehensif akan menjadi holistik tindakan untuk menghipnotis orang dalam upaya bersama buat 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, adalah prasyarat buat suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b) Keterampilan Berkomunikasi: Keterampilan berkomunikasi pada memberikan perintah, petunjuk, panduan, nasehat, seorang pemimpin menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c) Keberanian: Keberanian yaitu meningkat kedudukan seseorang dalam organisasi maka perlu memiliki keberanian yang semakin akbar pada melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
- d) Kemampuan Mendengar: Kemampuan mendengar yaitu sala satu sifat yg perlu dimiliki sang setiap pemimpin ialah kemampuannya serta kemauannya mendengar mendapat serta 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 seseorang pemimpin dalam menjalankan suatu aktivitasnya ditentukan sang faktor yang menunjang suatu keberhasilan kepemimpinan baik yg asal berasal dalam diri seseorang pemimpin (seperti keahlian, pengetahuan, kepribadian, dan lain sebagainya) juga yg asal dari luar diri seorang pemimpin (mirip jenis pekerjaan atau lembaga daerah berkerja, pengikut dan sebagainya).

Tabel 1. 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 1, pernyataan dikatakan valid Bila r_{hitung} lebih besar asal r_{tabel} . menggunakan demikian seluruh pernyataan sudah mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0.2681 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas serta bisa digunakan buat pengumpulan atau analisis data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Item
.718	10

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan di tabel 2, akibat dari uji reliabilitas menggunakan menggunakan teknik alpa cronbach sebagaimana sudah disajikan dalam variable kepemimpinan diperoleh bahwa nilai Cronbach's alpha 0,718 lebih besar dari 0.7. Hal ini menerangkan bahwa instrumen buat mengukur kepemimpinan pada penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan pada penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.273	0,2681	$R_{hitung} > r_{tabel}$
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 di tabel 3, pernyataan dikatakan valid Jika r_{hitung} lebih besar asal r_{tabel} . dengan demikian semua pernyataan sudah mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar berasal r_{tabel} sebanyak 0,2618 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat dipergunakan buat pengumpulan atau analisis data penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Item
.766	10

Sumber: Data Olahan, 2023

Sesuai pada tabel 4, yang akan terjadi buat reliabilitas ditemukan bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha 0,766 lebih akbar berasal 0.7. Hal ini menerangkan bahwa instrumen Disiplin Kerja pada penelitian ini dapat dipercaya serta dapat digunakan pada penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.312	0,2681	$R_{hitung} > r_{tabel}$
2	0.439		
3	0.452		
4	0.599		
5	0.309		
6	0.432		
7	0.712		
8	0.693		
9	0.546		
10	0.606		

Sumber: Data Olahan, 2023

Pada pengujian validitas pada tabel 5, pernyataan dikatakan valid Bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . dengan demikian seluruh pernyataan sudah mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar asal r_{tabel} sebesar 0,2618 sebagai akibatnya dikatakan memenuhi uji validitas dan bisa digunakan buat pengumpulan atau analisis data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item
.792	10

Sumber: Data Olahan, 2023

Sesuai di tabel 6, yang akan terjadi berasal uji reliabilitas ditemukan bahwa semua nilai Cronbach's alpha 0,792 lebih besar berasal 0.7. Hal ini menerangkan bahwa instrumen Kinerja Pegawai dalam penelitian ini bisa dipercaya dan bisa dipergunakan pada penelitian.

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

Akibat pengujian hipotesis pertama yg menyatakan bahwa “ada imbas signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di tempat kerja daerah Kementerian agama Provinsi Gorontalo” teruji kebenarannya dilihat asal pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor daerah Kementerian agama Provinsi Gorontalo yaitu nilai thitung sebanyak dua.6402 = 6,9696 bisa dipahami sebesar 6,96%, dan dilihat berasal jumlah nilai yg tertinggi di berita umum 417 dilihat dari poin ketegasan dimana pemimpin bertindak tegas dalam menghukum pegawai yg tidak disiplin serta seseorang pemimpin menyampaikan sanksi pada pegawai yg tidak disiplin sesuai dengan kesepakatan beserta. Jadi dicermati asal dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana yg lebih mayoritas yaitu kepemimpinan (X1).

Makin baik ketegasan kepemimpinan yg diterapkan sang pemimpin pada bawahan atau pegawai pada tempat kerja Kemenag Provinsi Gorontalo maka makin baik kinerja pegawai pada Kemenag Provinsi Gorontalo. kebalikannya, makin tidak baik kepemimpinan yang diterapkan sang pemimpin di tempat kerja Kemenag Provinsi Gorontalo maka makin tidak baik juga kinerja pegawai pada tempat kerja Kemenag Provinsi Gorontalo, sebagai akibatnya dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai pada kantor Kemenag Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hal pada atas tadi, pemimpin di Kemenag Provinsi Gorontalo pada melaksanakan pekerjaannya mempunyai efek terhadap kinerja pegawai serta tujuan organisasi Kemenag Provinsi Gorontalo dibutuhkan selalu memiliki kemampuan pada mempengaruhi para bawahan atau pegawai sinkron apa yang diperlukan serta diperintahkan agar tujuan organisasi di Kemenag Provinsi Gorontalo dapat tercapai sinkron menggunakan tujuannya. Selain itu, peran pimpinan dalam menaikkan kinerja pegawai ialah sala satu kunci keberhasilan suatu organisasi. menurut Rudiansyah (2019:tiga) kepemimpinan adalah kemampuan buat mensugesti serta membujuk orang lain buat merogoh langkah dalam mencapai tujuan serta sasaran bersama. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka pimpinan di Kemenag Provinisi Gorontalo harus dapat menyampaikan motivasi ide dengan bertindak menjadi model bagi para pegawai dalam mengkomunikasikan visi serta misi.

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

Akibat pengujian hipotesis yg kedua menyatakan bahwa “ada efek signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kemenag Provinsi Gorontalo” teruji kebenarannya. dicermati asal efek disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai pada kantor Kemenag Provinsi Gorontalo yaitu nilai sebesar 3,3422 = 11,168 dapat dipahami bahwa sebesar 11,16% dan dicermati berasal jumlah nilai yg tertinggi di berita umum 412. ditinjau berasal poin teladan pimpinan dimana seorang pimpinan bisa menjadi teladan dalam berkerja serta bisa memberikan contoh yang baik pada pegawai, makin tinggi disiplin kerja yg dirasakan, maka makin baik juga kinerja pegawai dilingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo. kebalikannya, makin rendah disiplin kerja dirasakan, maka semakin rendah juga kinerja di lingkunag Kemenag Provinsi Gorontalo, sebagai akibatnya dapat dijelaskan bahwa terdapat imbas 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. Bila dikaitkan dengan penelitian ini, maka bisa dikatakan bahwa disiplin kerja pada tempat kerja Kemenag Provinsi Gorontalo dimana menjadi suatu perilaku yg dimiliki oleh pegawai pada menghormati serta mematuhi aturan yg terdapat pada lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo. Kinerja pegawai pada tempat kerja Kemenag Provinsi Gorontalo ditentukan sang disiplin, dimana dimaknai bahwa semakin baik disiplin kerja, meningkat juga prestasi kerja yg dapat dicapai dalam organisasi. Disiplin kerja pada lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo bisa dijadikan indera buat berkomunikasi dengan pegawai agar dapat membarui sikap berkomunikasi supaya lebih baik serta dapat menaikkan suatu kesadaran dalam menaati peraturan yang terdapat pada organisasi dilingkungan kantor Kemenag Provinsi Gorontalo.

Jika memperhatikan pendapat Maniku et al (2019:4) tentang tingkat kedisiplinan pegawai dimana bisa menaikkan kemampuan kerja seorang buat secara teratur tekun, terus menerus dan berkerja sinkron aturan-hukum yang berlaku menggunakan tidak melanggar hukum yg sudah ditetapkan dalam organisasi. supaya disiplin pada kantor Kemenag Provinsi Gorontalo bisa lebih baik dan semakin tinggi, dimana disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan-peraturan serta ketetapan yang terdapat pada diri pegawai dan bisa mempertinggi ketaatan terhadap hukum waktu jam masuk kerja, jam kembali, serta jam istirahat sinkron dengan yg berlaku di Kemenag Provinsi Gorontalo.

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

Akibat pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “ada dampak signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di tempat kerja Kemenag Provinsi Gorontalo” teruji kebenarannya, dicermati asal nilai koefisien determinasi R Square = 0,412, menerangkan bahwa 0,412 atau 41,dua%, sedangkan sisanya 58% ditentukan sang faktor atau variable lain yg tidak diteliti pada penelitian ini. impak tersebut merupakan faktor

lain diluar variable kepemimpinan, disiplin kerja, mirip lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta motivasi kerja. dengan kata lain makin baik kepemimpinan dan disiplin kerja, maka makin baik pula kinerja pegawai di tempat kerja Kemenag Provinsi Gorontalo. kebalikannya, makin tidak baik kepemimpinan dan disiplin kerja, maka semakin tak baik jua kinerja pegawai di lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo. sehingga bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan serta disiplin kerja mempunyai impak yang signifikan terhadap kinerja pada tempat kerja Kemenag Provinsi Gorontalo.

Diantara variable yang lebih dominan antara variable Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan nilai Kepemimpinan (X1) dua,640 sedangkan Disiplin Kerja (X2) tiga,342 dicermati variable tadi yang lebih mayoritas yaitu Disiplin Kerja (X2). oleh sebab itu, bisa ditingkatkan kiprah kepemimpinan pada kantor Kanwil Kemenag Provinsi Gorontalo, Bila dicermati impak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menggunakan nilai dua,640 maka pemimpin mampu menaikkan kinerja pegawai pada Kanwil Kemenag Provinsi Gorontalo. menggunakan adanya dorongan pimpinan terhadap pegawai maka kinerja pegawai makin semakin tinggi dari yang sebelumnya supaya dapat mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Kepemimpinan pada organisasi pada kantor Kemenag Provinsi Gorontalo dapat dikatakan baik tetapi perlu ditingkatkan dimana wajib menerangkan aspek serta nilai-nilai kepemimpinan. pada memainkan peranan yang dominan dalam suatu keberhasilan organisasi tersebut dimana menyelenggarakan aktivitas dengan menaikkan kualitas pelayan serta lainnya dalam lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo, hal ini terlihat dalam kinerja seseorang pegawai. Pemimpin Kemenag Provinsi Gorontalo harus mempunyai kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan pegawainya, sehingga bisa menerangkan kepada pegawai buat bisa mampu bergerak serta berdaya upaya agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

Sementara itu, disiplin pada kantor Kemenag Provinsi Gorontalo sebagai kunci sekaligus tujuan yg akan dicapai sang organisasi di lingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo karna kedisiplinan kerja bisa mengarah pada sikap pegawai sebagai lebih taat terhadap aturan-aturan yg berlaku dilingkungan Kemenag Provinsi Gorontalo dengan tata hukum diperlukan akan lebih tinggi dalam menerangkan semangat buat berkerja, sehingga semangat kerja itulah bisa menyebabkan efisiensi serta pada akhirnya tujuan dari Kemenag Provinsi Gorontalo bisa tercapai.

Berdasarkan yang akan terjadi analisis data pada atas peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian pada variable buat peningkatan impak kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka bisa ditarik konklusi penelitian sebagai berikut: kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tempat kerja wilayah kementerian kepercayaan provinsi gorontalo dilihat asal nilai $2.6402 = 6,9696$ dapat dipahami sebesar 6,96% hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin meningkat kinerja pegawai pada kanwil kemenag provinsi gorontalo. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tempat kerja wilayah kementerian kepercayaan provinsi gorontalo ditinjau dari nilai $t_{hitung} = 11,3422 = 11,168$ dapat dipahami bahwa sebanyak 11,16% hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai pada kanwil kemenag provinsi gorontalo. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di tempat kerja wilayah kementerian agama provinsi gorontalo dipandang dari nilai $r^2 = 0,412$, menerangkan bahwa 0,412 atau 41,2% hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan serta disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai di kanwil kemenag provinsi gorontalo

DAFTAR PUSTAKA

- 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.