



Artikel masuk:
24 April 2022
Artikel diperbaiki:
6 Juni 2022
Artikel diterima:
30 Juni 2022

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UKM KABUPATEN SRAGEN

Alfitri¹, Widarta²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

E-mail Korespondensi: widarta@mercubuna-yogya.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style, workload and work discipline on employee performance. The sample in this study were 46 respondents. Methods of collecting data using interviews and questionnaires. This study uses multiple linear regression techniques, t test, f test and coefficient of determination test. The results of this study indicate that leadership style has no effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Cooperatives service and SME of Sragen Regency.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 responden. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Performance atau kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau suatu kebijakan yang harus dilaksanakan demi tercapainya sebuah tujuan, sasaran, visi maupun misi dari sebuah organisasi (Moehirno, 2012). Menurut Rompas (2018) Kinerja pegawai adalah kemampuan kerja yang ingin dicapai dan ditegakkan melalui perilaku pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang individu maupun kelompok. Sinambela (2012) masalah ini merupakan masalah yang harus diatasi oleh sebuah organisasi karena kinerja pegawai atau karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas organisasi yang bersaing dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Selain itu ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja pegawai yang baik yaitu pentingnya penerapan gaya kepemimpinan di dalam sebuah organisasi akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawainya. Menurut Thoha (2014) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya. Selain itu, hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah beban kerja. Beban kerja adalah seperangkat atau kumpulan tugas yang harus diselesaikan suatu unit organisasi atau suatu jabatan dalam jangka waktu tertentu (Furqon, 2015). Irawati (2017) Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek negative pada karyawannya, yang dapat menyebabkan kelelahan tubuh selain kelelahan mental dan akan menimbulkan reaksi emosional dan lekas marah. sementara itu, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menimbulkan rasa bosan. Selain beban kerja, disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam suatu organisasi (Mawadati and Saputra, 2020), hal ini disebabkan demi mencapai kinerja pegawai yang baik dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka dari itu para pegawai atau karyawan wajib disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sinambela (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus menerus serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar hukum yang sudah ditetapkan.

Dalam hal ini, Dinas Koperasi dan UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kabupaten Sragen yang mempunyai tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka Dinas Koperasi dan UKM kabupaten Sragen harus memiliki pegawai dengan produktivitas yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Salah satu upaya untuk keberhasilan organisasi ialah dengan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Suatu organisasi membutuhkan seseorang pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku anggotanya, guna mencapai hal tersebut maka dibutuhkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin guna dapat mendukung pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal (Saputra and Saputra, 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pihak Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan dinas dinilai kurang maksimal, beban kerja dikatakan cukup tinggi, kemudian masih dijumpai para pegawai yang belum disiplin.

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawannya untuk mencapai organisasi yang maksimal (Kartono,2016)

Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Aditya Irawan dan Nanik Surtani (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Perdagangan Kota Semarang”. (Nasution, 2020) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat”. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan provinsi Sumatera Barat.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam organisasi dengan jangka waktu tertentu (Putra, 2012 dalam Rolos, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh (Balqis and Sugiono, 2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Prograd, Jakarta selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Prograd. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga and Sihombing, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Drive 1 Sumatera Utara”. Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Drive 1 Sumatera Utara.

H2: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan keadaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2016)

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Pangarso and Susanti, 2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai biro pelayanan social dasar sekertariat daerah provinsi Jawa Barat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Ichsan, Surlanta and Nasution, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (Ajendan)-I Bukit Barisan Medan”. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan ajendan I bukit barisan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil positif dan signifikan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dapat ditentukan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat (dependen) kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Ghozali (2018) model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan bantuan *software* SPSS. Berikut adalah persamaan regresi linear berganda yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

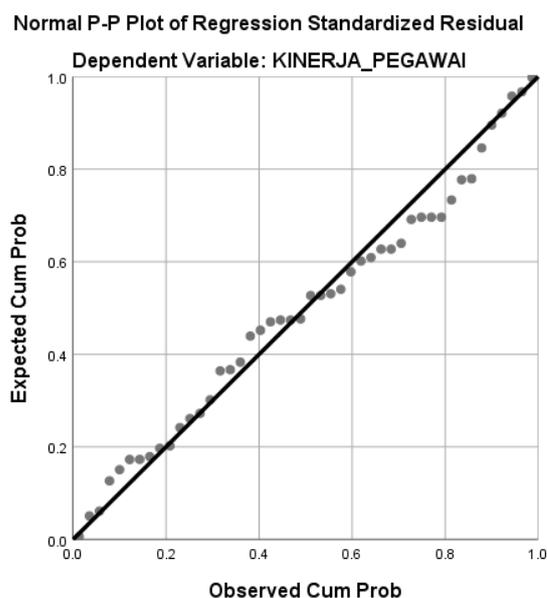
Keterangan :

- Y :Kinerja Pegawai
- α :Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$:Koefisien regresi variabel
- X1 :Gaya kepemimpinan
- X2 :Beban kerja
- X3 :Disiplin kerja
- e :Eror

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Gambar 1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Mengguakan *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73983347
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.068
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Kriteria untuk menentukan normalitas pada data adalah dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05, maka data dianggap normal. Serta data pada grafik P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

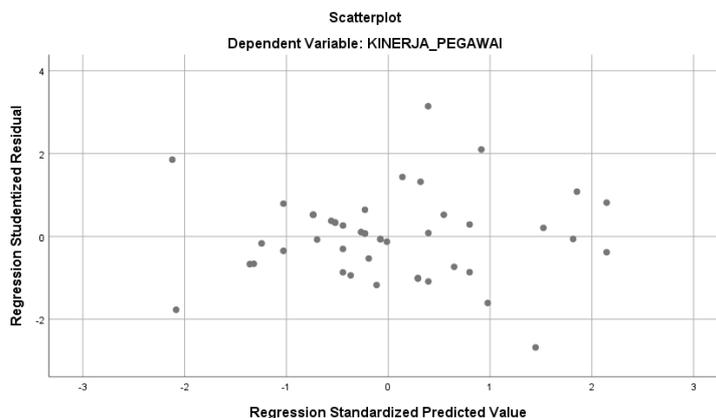
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	7.035	3.229		
GAYA_KEPEMIMPINAN	.060	.178	.584	1.713
BEBAN_KERJA	.401	.162	.683	1.463
DISIPLIN_KERJA	.462	.195	.494	2.024

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan pada table diatas diperoleh VIF (*Variance inflation Factor*) untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,713 dengan nilai tolerance 0,584, variabel beban kerja sebesar 1,463 dengan nilai tolerance 0,683 dan variabel disiplin kerja sebesar 2,024 dengan nilai tolerance 0,494. Sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. kriteria yang digunakan dalam menentukan uji heteroskedastisitas ini dengan cara melihat grafik *Scatterplot regression standardized predicted value* dengan *regression studentized residual*, jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur maka terjadi heteoskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titi-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 dan sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized
	B	Std. Error	Coefficients Beta
1 (Constant)		7.035	3.229
GAYA_KEPEMIMPINAN		.060	.178
BEBAN_KERJA		.401	.162
DISIPLIN_KERJA		.462	.195

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai konstanta (β) sebesar 7,035. Untuk variabel gaya kepemimpinan (β) sebesar 0,060, variabel beban kerja (β) sebesar 0,401 dan variabel disiplin kerja (β) 0,462. Sehingga persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 7,035 + 0,060X_1 + 0,401X_2 + 0,462X_3 + e$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (β) sebesar 7,035, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y).

2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,060 yang berarti setiap penambahan satu satuan maka dapat diartikan gaya kepemimpinan (X1) tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y).
3. Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,401 yang berarti setiap penambahan satu satuan maka dapat diartikan beban kerja (X2) dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y).
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,462 yang berarti setiap penambahan satu satuan maka dapat diartikan disiplin kerja (X3) dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Uji t

Table 4 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	7.035	3.229	2.179	.035
GAYA_KEPEMIMPINAN	.060	.178	.337	.738
BEBAN_KERJA	.401	.162	2.466	.018
DISIPLIN_KERJA	.462	.195	2.366	.023

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di katakan sebagai berikut :

H01: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

Ha1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

H02: Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

Ha2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

H03: Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

Ha3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

Maka pengambilan keputusan dari tabel diatas dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikasi $0,738 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikasi $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai signifikasi $0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji f

Table 5 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	112.154	3	37.385	11.527	.000 ^b

Residual	136.216	42	3.243
Total	248.370	45	

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai F sebesar 11,527 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dasar pengambilan keputusan uji f dapat dinyatakan sebagai berikut :

H04: Gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak

Ha4: Gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen

Maka keputusan pada pengujian hipotesis uji f dapat dinyatakan bahwa H04 ditolak dan Ha4 diterima. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

Analisis Koefisien Determinasi

Table 6 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.425	.412	1.80090

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,412. Hal ini berarti 41,20% dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 58,80% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan ialah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku dan pemikiran bawahannya agar dapat melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpinnya yang mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi (Rompas, 2018).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,337 lebih kecil dari t_{tabel} 2,012. Maka dapat disimpulkan bahwa H01 diterima dan Ha1 ditolak. Sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan belum mampu untuk meningkatkan kinerja para bawahannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017), Siagian (2018), dan Rompas (2018) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam organisasi dengan jangka waktu tertentu, pemberian beban kerja oleh perusahaan akan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau instansi (Tjibrata,2017).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t nilai t_{hitung} beban kerja (X2) sebesar 2,466 lebih besar dari t_{tabel} 2,012. Maka dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian beban kerja yang berlebih akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan fisik maupun reaksi emosional.

Hal ini sejalan dengan penelitian Balqis & Sugiono, (2020), Sinaga & Sihombing, (2021) dan Nabawi (2020) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja menurut Razak (2018) adalah salah satu kesadaran dan kemauan seseorang untuk taat seluruh peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja bawahannya menjadi lebih baik lagi, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik maka akan menghasilkan kinerja bawahannya yang kurang baik pula.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan uji t nilai t_{hitung} disiplin kerja (X3) sebesar 2,366 lebih besar dari t_{tabel} 2,012. Maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kustanto (2019), Buntarti (2015) dan Pangarso & Susanti (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel uji f dapat diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H04 ditolak dan Ha4 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Nilai t hitung gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,337 lebih kecil dari t tabel 2,012. Artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung beban kerja (X_2) sebesar 2,466 lebih besar dari t tabel 2,012. Artinya beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t hitung disiplin kerja (X_3) sebesar 2,366 lebih besar dari t tabel 2,012. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

1. Pimpinan seharusnya memberikan beban kerja kepada para pegawainya dengan batas yang wajar agar para pegawainya tidak merasakan kelelahan fisik maupun reaksi emosional dan seharusnya pimpinan memberi sanksi tegas kepada para pegawainya yang dinilai kurang disiplin selama dilingkungan kantor.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang sejenis, serta penelitian selanjutnya dan dapat menambah atau meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Buntarti, R. S., & Udjang, R. (2015). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 3(2).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *Smart–Study & Management Reseach*, X (3), 55-65.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.

- Kartono, (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Relevance: Journal Of Management And Business*, 2(1)
- Moheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Grafindo Persada, Jakarta.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 120-127.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect Of Leadership Style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Pt. Abc Makassar. *International Review Of Management And Marketing*, 8(6), 67.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(004), 19-27.
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 16-30.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran Dan Implikasinya)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Balqis, F. And Sugiono, E. (2020) 'Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan', *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1). Available At: <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V16i1.1004>.
- Buntarti, R.S. (2015) 'Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol', P. 9.
- Haryanto, D. (No Date) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta', P. 11.
- Ichsan, R.N., Surlanta, E. And Nasution, L. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I

- Bukitbarisan Medan', *Jurnal Darma Agung*, 28(2), P. 187. Available At: <https://doi.org/10.46930/Ojsuda.V28i2.625>.
- Mawadati, D. And Saputra, A.R.P. (2020) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan', *Forum Ekonomi*, 22(1), Pp. 18–26. Available At: <https://doi.org/10.29264/Jfor.V22i1.6012>.
- Nasution, L. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara', *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), Pp. 120–127. Available At: <https://doi.org/10.47652/Metadata.V2i2.25>.
- Pangarso, A. And Susanti, P.I. (2016) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat', *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal Of Theory And Applied Management*, 9(2). Available At: <https://doi.org/10.20473/Jmtt.V9i2.3019>.
- Saputra, A. And Saputra, A.R.P. (2020) 'Pengaruh Manajemen Risiko Dan Corporate Social Responsibility (Csr) Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018', *Jurnal Public Policy*, 6(1), Pp. 35–40. Available At: <https://doi.org/10.35308/Jpp.V6i1.1445>.
- Sinaga, S.R. And Sihombing, S. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Pp. 16–30. Available At: <https://doi.org/10.54367/Jmb.V21i1.1183>.
- Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2)