

ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KARANGANYAR

Restu Danang Supriyanto¹⁾, Praptiestrini²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: restudanang04@gmail.com¹⁾, prapti.unsa@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of visionary leadership style and work discipline on employee performance at the Karanganyar Regency National and Political Unity Agency. This study uses quantitative research methods. The number of samples used was 37 respondents with the sampling technique used was saturated sampling (census). Data collection was obtained through a questionnaire. The analysis techniques used are validity test, reliability test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, F test, t test, and determination test (R²). The results of this study are partially visionary leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. In addition, simultaneously visionary leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. In this study, the coefficient of determination (R²) of 0.802 was obtained, which means that the relationship between the visionary leadership style variable and work discipline to the employee performance variable is 80.2%, while the remaining 19.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *visionary leadership style, work discipline and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam suatu organisasi maupun instansi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi tersebut dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan, maka dari itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan.

Setiap organisasi atau instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi pemerintahan tersebut dapat tercapai. Sebuah instansi pemerintahan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola manajemen seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sebuah instansi pemerintahan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pelaksananya agar keputusan-keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan target-target yang telah ditetapkan

dapat tercapai dengan baik.

Pada prosesnya prestasi ataupun kinerja instansi pemerintahan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawainya. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara pegawai dengan instansi pemerintahan tempat mereka bekerja. Menurut Kasmir (2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020) yaitu sebagai berikut, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Karanganyar yang beralamat di Jalan Demak Komplek Perkantoran Cangakan mempunyai 40 pegawai yang terbagi beberapa bagian, diantaranya tiga bidang dan satu sekretariat.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dengan adanya sumber daya manusia yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi adalah gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu organisasi memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik yang diharapkan dapat menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Zaharuddin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Salah satu gaya Kepemimpinan yang efektif yang diterapkan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar adalah gaya kepemimpinan visioner. Menurut Siahaan (2018) Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan orang yang jelas. Menurut Andriansyah (2016), indikator kepemimpinan visioner adalah sebagai berikut, keberanian bertindak untuk mencapai tujuan, penuh percaya diri, dan siap menghadapi risiko, kemampuan untuk memobilisasi orang lain untuk bekerja keras dan bekerja sama mencapai tujuan, kemampuan merumuskan visi yang jelas dan mampu memotivasi orang lain untuk bekerja lebih keras demi menciptakan kondisi yang lebih baik.

Salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai salah satunya adalah kurangnya kedisiplinan para pegawai. Menurut Hasibuan (2019), disiplin merupakan

pemahaman dan komitmen seseorang untuk mematuhi segala kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Sebagai contoh di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar yaitu, seringkali pegawai masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 8 pagi dan pulang sebelum jam yang sudah ditetapkan. Diketahui bahwa absensi pegawai hanya dilakukan pada pagi dan sore hari menyebabkan adanya celah bagi pegawai untuk datang terlambat setelah istirahat siang, hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kedisiplinan dan norma yang ditetapkan instansi belum maksimal. Hal ini juga akan berimbas pada tidak maksimalnya kontribusi dari para pegawai terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepada pegawai tersebut. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka organisasi harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar. Rumusan masalah ini meliputi bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan (Badriyah, 2019). Sedangkan Watung (2016) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang di miliki berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Visioner

Menurut Siahaan (2018) kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan orang yang jelas. Kepemimpinan Visioner adalah suatu model kepemimpinan yang tertuju pada sikap kerja dan usaha para anggota organisasi melalui pembinaan dan pola penggerakkan berlandaskan pada kejelasan visi yang telah ditetapkan sebelumnya (Henriyani, 2020).

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) disiplin merupakan pemahaman dan komitmen seseorang untuk mematuhi segala kebijakan yang

ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sinambela (2018) mengemukakan bahwa Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya milik Chosi Pratama (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu baik secara simultan maupun parsial. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah objek yang diteliti merupakan organisasi perangkat daerah, metode pendekatan penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, sumber data yang digunakan sama yaitu menggunakan data primer dengan metode pengumpulan data wawancara dan kusioner.

Penelitian Inama Amrul (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Artha Ponorogo”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Artha Ponorogo baik secara simultan maupun parsial. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah Metode pendekatan penelitian yang digunakan sama yaitu menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Objek penelitian yang berbeda.

Samuel Kristiyo Siswadi (2019) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Kaya Rasa Food Bandung”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kaya Rasa Food Bandung baik secara simultan maupun parsial. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Metode pendekatan penelitian yang digunakan sama yaitu menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Objek dalam penelitian yang berbeda.

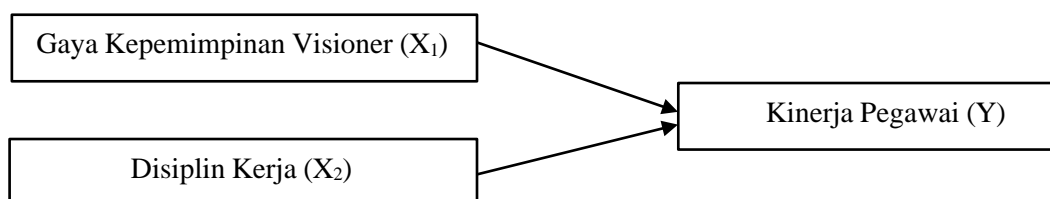
Penelitian Wahyudi Ahmad Fathoni (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi baik secara simultan maupun parsial. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah Metode pendekatan penelitian yang digunakan sama yaitu menggunakan metode kuantitatif

dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel penelitian sebelumnya menggunakan teknik nonprobability sampling, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus.

Dio Christian M. Kurniawan (2021) dalam jurnal penelitiannya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang baik secara simultan maupun parsial. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Metode pendekatan penelitian yang digunakan sama yaitu menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Objek dalam penelitian yang berbeda.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar diatas menunjukkan bahwa Variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian adalah kinerja pegawai yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y). Sedangkan variabel bebas (variabel independen) dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan visioner (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

Hipotesis

Hipotesis yang akan dijelaskan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.
3. Gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar yang beralamat Jl. Demak Komplek Perkantoran Cangkanan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang beralamat di Jalan Demak Komplek Perkantoran Cangkanan sebanyak 37 orang. Populasi yang relatif kecil, oleh karena itu teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 37 responden. (Sugiyono, 2018)

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Gaya Kepemimpinan Visioner (X1)**
Menurut Siahaan (2018) Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan orang yang jelas. Menurut Andriansyah (2016), indikator kepemimpinan visioner sebagai berikut:
 - a. Keberanian bertindak untuk mencapai tujuan, penuh percaya diri, dan siap menghadapi risiko.
 - b. Kemampuan untuk memobilisasi orang lain untuk bekerja keras dan bekerja sama mencapai tujuan.
 - c. Kemampuan merumuskan visi yang jelas dan mampu memotivasi orang lain untuk bekerja lebih keras demi menciptakan kondisi yang lebih baik.
 - d. Kemampuan inovatif dan proaktif, artinya pemimpin visioner memiliki kreativitas tinggi, mengubah pemikiran konvensional menjadi paradigma baru, selalu memantau langkah-langkah ke depan, dan berupaya memahami isu-isu baru yang berkaitan dengan organisasi.
2. **Disiplin Kerja (X2)**
Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
Berikut indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah sebagai berikut:
 - a. **Frekuensi Kehadiran**
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.
 - b. **Tingkat Kewaspadaan**
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya,
 - c. **Ketaatan pada Standar Kerja**
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman 41 kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.
 - d. **Ketaatan pada Peraturan Kerja**
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
 - e. **Etika Kerja**
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.
3. **Kinerja Pegawai**
Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
Indikator kinerja pegawai merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja.
Berikut merupakan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020) yaitu sebagai berikut:

- a. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. **Kuantitas Kerja**
Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu harinya.
- c. **Tanggung jawab**
Tanggung jawab menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- d. **Kerjasama**
Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik.
- e. **Inisiatif**
Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan.

Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner dengan skala likert. Sugiyono (2018) berpendapat bahwa kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi (R^2). Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaanya adalah sebagai berikut :

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

Variabel-variabel X merupakan variabel bebas (independen), sedangkan variabel Y merupakan variabel terikat (dependen), serta α merupakan konstanta dan b merupakan koefisien regresi di setiap variabel bebas. pengaruh gaya kepemimpinan visioner (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diformulasikan dengan persamaan diatas. Perhitungan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji f, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Jenis Kelamin

Tabel 1
Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki-laki | 24 | 65% |
| Perempuan | 13 | 35% |
| Jumlah | 37 | 100% |

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 24 orang (65%), sedangkan untuk jumlah

responden perempuan sebanyak 13 orang (35%).

2. Usia

Tabel 2
Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| < 30 Tahun | 6 | 16% |
| 30 - 45 Tahun | 16 | 43% |
| > 45 Tahun | 15 | 41% |
| Jumlah | 37 | 100% |

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 37 responden, dengan responden yang berusia < 30 tahun dengan sejumlah 6 orang (16%) responden yang berusia 30 - 40 tahun sejumlah 16 orang (43%), kemudian responden yang berusia sebanyak > 45 Tahun sejumlah 15 orang (41%).

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 3
Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| SMA/ SMK Sederajat | 13 | 35% |
| S-1 | 18 | 49% |
| S-2 | 6 | 16% |
| Jumlah | 37 | 100% |

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 37 responden, 13 responden dengan persentase 35% lulusan SMA/SMK Sederajat, kemudian 18 responden dengan persentase 49% lulusan S1, kemudian 6 responden dengan persentase 16% dengan lulusan S2.

4. Lama Bekerja

Tabel 4
Analisis Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| < 3 Tahun | 9 | 24% |
| 3-5 Tahun | 9 | 24% |
| > 5 Tahun | 19 | 51% |
| Jumlah | 37 | 100% |

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 responden menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini telah bekerja telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 19 orang (51%), responden yang telah bekerja selama kurang dari 3 tahun dan 3-5 tahun sama-sama sebanyak 9 orang (24%).

Uji Validitas

1. Gaya Kepemimpinan Visioner (X₁)

Tabel 5
 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Visioner (X₁)

| No. Item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----------|---------------------|--------------------|------------|
| X1.1 | 0,645 | 0,2746 | Valid |
| X1.2 | 0,556 | 0,2746 | Valid |
| X1.3 | 0,477 | 0,2746 | Valid |
| X1.4 | 0,472 | 0,2746 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X₁ dinyatakan valid.

2. Disiplin Kerja Visioner (X₂)

Tabel 6
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

| No. Item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----------|---------------------|--------------------|------------|
| X2.1 | 0,574 | 0,2746 | Valid |
| X2.2 | 0,515 | 0,2746 | Valid |
| X2.3 | 0,571 | 0,2746 | Valid |
| X2.4 | 0,450 | 0,2746 | Valid |
| X2.5 | 0,391 | 0,2746 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X₂ dinyatakan valid.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No. Item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----------|---------------------|--------------------|------------|
| Y1 | 0,640 | 0,2746 | Valid |
| Y2 | 0,289 | 0,2746 | Valid |
| Y3 | 0,608 | 0,2746 | Valid |
| Y4 | 0,722 | 0,2746 | Valid |
| Y5 | 0,420 | 0,2746 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 8
 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | <i>Cut off</i> | Keterangan |
|----------------|-----------------------|----------------|------------|
| X ₁ | 0,669 | 0,6 | Reliabel |
| X ₂ | 0,661 | 0,6 | Reliabel |
| Y | 0,704 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel 8 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronchbach alpha* pada setiap variabel > nilai *cut off* sehingga seluruh instrumen pengujian variabel gaya kepemimpinan visioner (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y) layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Uji t | | | t _{tabel} |
|----------------|-----------|-------|------|--------------------|
| | Koefisien | t | Sig. | |
| (Constanta) | 13,866 | 2,996 | .005 | 1,689 |
| X ₁ | 0,409 | 2,214 | .032 | 1,689 |
| X ₂ | 0,304 | 2,619 | .006 | 1,689 |

F_{hitung} = 8,479

R Square = 0,802

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 13,866 + 0,409X_1 + 0,304X_2 + e$

Konstanta sebesar 13,866, artinya jika variabel independen nilainya tetap maka tingkat pendapatan sebesar 13,866 satuan. Koefisien Gaya Kepemimpinan Visioner (X₁) sebesar 0,409, menyatakan bahwa setiap penambahan satu persepsi akan menambah kinerja pegawai (Y) sebesar 0,409. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi atau semakin bagus gaya kepemimpinan visioner (X₁) maka makin banyak atau meningkat untuk kinerja pegawai (Y). Variabel gaya kepemimpinan visioner memiliki nilai t_{hitung} 2,214 > t_{tabel} 1,689 dan nilai Sig. 0,032 < 0,05 sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan visioner berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.

Koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,304, artinya jika variabel disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,304. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka tentu saja akan memberikan hasil yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t_{hitung} 2,619 > t_{tabel} 1,689 dan nilai Sig. 0,006 < 0,05 sehingga

hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.

Pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar berdasarkan uji F dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 8,479 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 taraf signifikansi penelitian, yang berarti signifikan. sehingga gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R square (R^2) 0,802, yang berarti bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar sebesar 80,2%, sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kedua variabel bebas dianggap berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan melalui pengujian statistik menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai thitung 2,214 > ttabel 1,689 dan nilai Signifikansi 0,032 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga H_1 dalam penelitian ini “Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian dari Siswadi (2019) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya jika terdapat kenaikan dalam kepemimpinan visioner maka akan mempunyai pengaruh yang besar atau menentukan pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif antara gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan visioner diterapkan oleh seorang pemimpin di organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Adapun gaya kepemimpinan visioner yang diterapkan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar yaitu pemimpin mempunyai perhitungan yang cermat sebelum bertindak dan antisipatif terhadap resiko yang ada, selain itu pimpinan memiliki sikap penuh percaya diri dan optimis terhadap tujuan yang akan diraih serta mempunyai kemampuan merumuskan visi yang jelas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan melalui pengujian statistik menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai thitung 2,619 > ttabel 1,689 dan nilai Signifikansi 0,006 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga H_2 dalam penelitian ini “Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya. Hasil dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Pratama (2022) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin kuat disiplin kerja maka akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada pegawai. Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Kabupaten Karanganyar yang berarti bahwa semakin semakin kuat disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan sikap disiplin yang baik dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya dengan taat terhadap aturan kantor dan memiliki absensi tepat waktu dalam hal ini pegawai bekerja, beristirahat dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, karena apabila pegawai terlambat absen atau pulang lebih awal maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Variabel gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan visioner dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan melalui pengujian statistik menggunakan uji f menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 8,479 > f_{tabel} 2,86$, nilai sig 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,802 yang yang berarti bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 80,2%, sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga H_3 dalam penelitian ini “Diduga secara simultan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.
3. Gaya kepemimpinan visioner dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar.

Saran

1. Diharapkan untuk kedepannya pimpinan mempunyai sikap yang inovatif, proaktif serta selalu memantau langkah-langkah ke depan dan berupaya memahami isu-isu baru yang berkaitan dengan organisasi. Selanjutnya, diharapkan pimpinan meningkatkan keberanian bertindak, penuh percaya diri, dan siap menghadapi risiko agar tujuan organisasi dapat tercapai serta meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan untuk kedepannya agar organisasi memperhatikan kedisiplinan pegawainya dengan memberi sanksi yang tegas sesuai dengan pelanggaran yang telah mereka lakukan. Dengan itu diharapkan karyawan akan lebih disiplin lagi dalam bekerja sehingga target perusahaan pun akan tercapai.
3. Diharapkan untuk kedepannya agar organisasi memperhatikan kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan inisiatif yang dilakukan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan apabila dalam mengembangkan penelitian disarankan untuk menambah variabel atau mengganti dengan variabel lain yang diduga berpengaruh sehingga dapat memberikan hasil yang komprehensif terkait dengan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Contoh variabel lain yang dapat digunakan adalah motivasi kerja, kompensasi, upah, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andriansyah. (2016). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*. *Falkutas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, Jakarta.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amrul, Inama. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Artha Ponorogo*. Skripsi. Ponorogo. Fakultas

- Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bestari, S, R. & Siahaan, P.P. (2018). *Jurnal program studi pendidikan dokter hubungan tingkat pengetahuan dan perilaku mahasiswa tentang PSN DBD terhadap keberadaan jentik aedes aegypti*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Budi. H. S. (2020). “Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MIN 13 Ngawi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” dalam *Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam: Salimiya, Vol. 1, No. 4 (hal. 158- 159)*.
- Dio Christian M. Kurniawan (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartono, D., & Priyanti, W. (2014). *Kepemimpinan Visioner: Mewujudkan sekolah Bernuansa Islam Siap Bersaing di Era Globalisasi*. Surabaya: Jagad Alimussirry.
- Henriyani, E. (2020). *Peran Pemimpin Visioner Dalam Mewujudkan Inovasi Pelayanan Publik* (Studi Pada Desa Majasari Kecamatan Sliyeg Kabupaten Indramayu).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marfuah, Siti Turyani, dan Sri Hartiyah. (2019). Pengaruh Modal Sendiri, Kredit Usaha Rakyat (KUR), Teknologi, Lama Usaha, Dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Usaha. *Journal of Economic 1*.
- Pratama, Chosi. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu*. Skripsi. Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Rivai, V. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahat Simbolon. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alfa Citra Abadi Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb) Volume 24 Nomor 1*. Maret 2024.

- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, S. Kristiyo (2019) *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Kaya Rasa Food Bandung*. Skripsi. Bandung. Program Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wahyudi Ahmad Fathoni (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi*. Skripsi. Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Watung, R., Kawet, L. dan Saerang, I. S. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tomohon)*
- Zaharuddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management