



Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di SMPN 21 Kota Bekasi

Anugrah Wibawa Mukti^{1*}, Ahmad Rafik²

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Kali Abang Tengah, No. 08, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi

anugrahmukti2@gmail.com¹, ahmad.aaf@bsi.ac.id²

Abstract. *Employee Performance Is One Of The Key Factors In Achieving Organizational Goals, Particularly Within Educational Institutions. However, Several Issues Related To Leadership Effectiveness And Employee Work Discipline May Affect The Performance Of Civil Servants. Therefore, This Study Was Conducted To Examine The Influence Of Leadership And Work Discipline On The Performance Of Civil Servants At SMPN 21 Bekasi City. The Objectives Of This Research Are To Analyze The Effect Of Leadership On Employee Performance, The Effect Of Work Discipline On Employee Performance, And The Simultaneous Effect Of Leadership And Work Discipline On The Performance Of Civil Servants At SMPN 21 Bekasi City. This Study Employed A Quantitative Approach Using An Explanatory Research Design. The Population Consisted Of 50 Civil Servants, And All Members Of The Population Were Selected As Research Respondents Using The Saturated Sampling Technique. Data Were Collected Through Observation, Questionnaires, And Documentation. The Data Were Analyzed Using SPSS Version 27 Through Validity Testing, Reliability Testing, Classical Assumption Tests, Multiple Linear Regression Analysis, T-Test, F-Test, And The Coefficient Of Determination (R^2). The Findings Indicate That Leadership Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance, Work Discipline Also Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance, And Both Leadership And Work Discipline Simultaneously Have A Positive And Significant Effect On The Performance Of Civil Servants At SMPN 21 Bekasi City. Therefore, Improving Leadership Quality And Strengthening Employee Work Discipline Are Expected To Enhance Employee Performance Effectively.*

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Employee Performance, Civil Servants, SMPN 21 Bekasi City.*

Abstrak. Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, khususnya pada instansi pendidikan. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja pegawai yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi penelitian berjumlah 50 Pegawai Negeri Sipil dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 27 dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Pegawai Negeri Sipil; SMPN 21 Kota Bekasi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam institusi pendidikan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, mencapai target kerja, mematuhi aturan, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu,

peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh setiap institusi, termasuk sekolah. Dalam lingkungan pendidikan, kinerja Pegawai Negeri Sipil tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan administratif, tetapi juga mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelayanan kepada seluruh warga sekolah.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, serta menciptakan koordinasi kerja yang efektif. Pemimpin yang mampu menjalankan fungsi tersebut dengan baik dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal. Agustini dan Sari (2023) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, serta melaksanakan tanggung jawab secara konsisten. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menjalankan tugas secara lebih teratur dan efektif. Penelitian Firdaus dan Sumartik (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan dapat mendukung peningkatan kualitas dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai juga didukung oleh penelitian Lestarina dan Safitri (2024). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, arahan, dan dukungan dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih disiplin. Selanjutnya, Alysia dan Nawawi (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Hermawan (2025) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun kepemimpinan transformasional dalam penelitian tersebut belum menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan.

Berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel yang relevan dalam menjelaskan kinerja pegawai. Namun, penelitian terdahulu masih banyak dilakukan pada perusahaan swasta, organisasi bisnis, instansi

pemerintahan, dan lembaga pelayanan publik. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan sekolah menengah pertama negeri masih perlu dikaji lebih lanjut. Lingkungan sekolah memiliki karakteristik organisasi yang berbeda karena kegiatan kerja berhubungan dengan pelayanan pendidikan, administrasi sekolah, koordinasi antarpegawai, serta dukungan terhadap proses pembelajaran.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam konteks institusi pendidikan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi SMPN 21 Kota Bekasi dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena pemimpin memiliki peran dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan itu, Northouse (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses ketika seseorang memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan membangun komunikasi, mengambil keputusan, memberikan motivasi, melakukan pengawasan, dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Pemimpin yang efektif dapat membantu pegawai memahami tujuan kerja, menjalankan tanggung jawab secara terarah, serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Secara empiris, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai telah didukung oleh beberapa penelitian. Wirtadipura dan Sumarjo (2025) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan pengawasan dapat

meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Purba et al. (2022) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan kajian tersebut, kepemimpinan dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan pimpinan dalam memengaruhi dan mengarahkan Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugas secara optimal. Indikator kepemimpinan yang digunakan meliputi kemampuan memengaruhi bawahan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memberikan motivasi, serta kemampuan mengarahkan dan mengawasi.

2.2 Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kesadaran serta kesediaan untuk mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial. Sementara itu, Sutrisno (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung hadir sesuai waktu yang telah ditetapkan, mematuhi peraturan organisasi, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut dapat mendukung pencapaian target kerja dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Idris et al. (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Purba et al. (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan tanggung jawab dan pencapaian kerja pegawai. Selain itu, Heluka et al. (2025) menemukan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang kuat dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja dipahami sebagai tingkat kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap aturan, waktu kerja, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan. Indikator yang digunakan meliputi kepatuhan terhadap waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penggunaan fasilitas kerja secara tepat, dan kepatuhan terhadap standar operasional.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Armstrong (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian hasil dan tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Tingkat kinerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target, memenuhi batas waktu, menggunakan sumber daya secara efektif, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan tanggung jawab. Dalam penelitian ini, indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi.

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah yang jelas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan motivasi, mengambil keputusan secara tepat, serta melakukan pengawasan dapat membantu meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja pegawai. Melalui kepemimpinan yang baik, pegawai memperoleh kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan target yang harus dicapai.

Penelitian Tupiatman et al. (2023), Soleman et al. (2025), dan Puspitasari et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mendukung terciptanya keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang mematuhi waktu kerja, menjalankan prosedur, menaati peraturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih

efektif. Tingkat disiplin yang baik juga dapat mengurangi keterlambatan, kesalahan, dan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian Heluka et al. (2025) dan Noviyanti et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan dan tanggung jawab pegawai dapat mendukung peningkatan hasil kerja. Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan memberikan arah, motivasi, komunikasi, dan pengawasan. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk menjalankan arahan tersebut secara konsisten sesuai dengan aturan dan standar organisasi.

Pemimpin yang memberikan teladan dan melakukan pengawasan secara efektif dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja yang disiplin. Sebaliknya, disiplin kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan arahan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian Tupiatman et al. (2023), Soleman et al. (2025), Wintjoko et al. (2025), dan Rahman et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Creswell dan Creswell (2023) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran objektif dan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di SMPN 21 Kota Bekasi sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Penelitian dilakukan di SMPN 21 Kota Bekasi pada tahun 2026. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Kepemimpinan diukur berdasarkan kemampuan pimpinan dalam memengaruhi bawahan, berkomunikasi, mengambil keputusan, memberikan motivasi, serta mengarahkan dan mengawasi pegawai. Disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan organisasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penggunaan fasilitas kerja secara tepat, dan kepatuhan terhadap standar operasional. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan tanggung jawab kerja.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Selain kuesioner, penelitian ini menggunakan observasi dan dokumentasi sebagai data pendukung untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi organisasi dan karakteristik responden.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

Selanjutnya, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, sedangkan uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai Negeri Sipil
 α = Konstanta
 β_1 = Koefisien regresi Kepemimpinan
 β_2 = Koefisien regresi Disiplin Kerja
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Disiplin Kerja
 e = Error atau variabel pengganggu

Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan 50 Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi sebagai responden. Seluruh kuesioner yang disebarakan berhasil dikumpulkan dan dapat diolah, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Berdasarkan karakteristik responden, jumlah pegawai laki-laki sebanyak 26 orang atau 52%, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 24 orang atau 48%. Mayoritas responden berada pada rentang usia 46–55 tahun sebanyak 26 orang atau 52% dan sebagian besar memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 44 orang atau 88%.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh respons positif, dengan 74,2% responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indikator kepemimpinan. Variabel disiplin kerja juga menunjukkan kondisi yang baik, dengan 71,8% responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memperoleh respons positif tertinggi, yaitu sebesar 81,6% responden menyatakan setuju dan sangat setuju.

Secara keseluruhan, hasil deskripsi data menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi berada dalam kondisi yang baik. Temuan deskriptif ini selanjutnya menjadi dasar untuk melakukan pengujian statistik guna mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan terhadap 50 responden dengan membandingkan nilai **r hitung** dengan **r tabel** pada tingkat signifikansi 5%. Nilai derajat kebebasan diperoleh dari rumus $df=N-2$, sehingga $df=50-2=48$. Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh nilai **r tabel sebesar 0,279**. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai **r hitung** lebih besar dari **r tabel**.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,612	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.2	0,760	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.3	0,747	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.4	0,781	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.5	0,755	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.6	0,772	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.7	0,648	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.8	0,709	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.9	0,817	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.10	0,750	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,792	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.2	0,785	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.3	0,808	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.4	0,619	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.5	0,835	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.6	0,835	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.7	0,781	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.8	0,804	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Disiplin Kerja (X2)	X2.9	0,824	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.10	0,822	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,655	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.2	0,728	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.3	0,719	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.4	0,826	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.5	0,825	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.6	0,824	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.7	0,803	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.8	0,765	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.9	0,681	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.10	0,641	0,279	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai **r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,279**. Pada variabel Kepemimpinan (X1), nilai r hitung berada pada rentang **0,612 sampai 0,817**. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai r hitung antara **0,619 sampai 0,835**, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung antara **0,641 sampai 0,826**.

Dengan demikian, seluruh **30 item pernyataan** pada ketiga variabel penelitian dinyatakan **valid**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai secara tepat. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan layak digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur masing-masing variabel. Pengujian reliabilitas menggunakan metode **Cronbach's Alpha**. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,902	0,70	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,933	0,70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,911	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,70. Variabel Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai sebesar **0,902**,

Disiplin Kerja (X2) sebesar **0,933**, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0,911**. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Dengan demikian, instrumen penelitian untuk mengukur variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dinyatakan **reliabel** dan layak digunakan dalam analisis data selanjutnya. Hasil ini juga menunjukkan bahwa jawaban antaritem dalam setiap variabel memiliki konsistensi yang kuat, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi.

4.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
			50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,22468410
Most Extreme Differences	Absolute		,070
	Positive		,070
	Negative		-,053
Test Statistic			,070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,777
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,766
		Upper Bound	,788

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

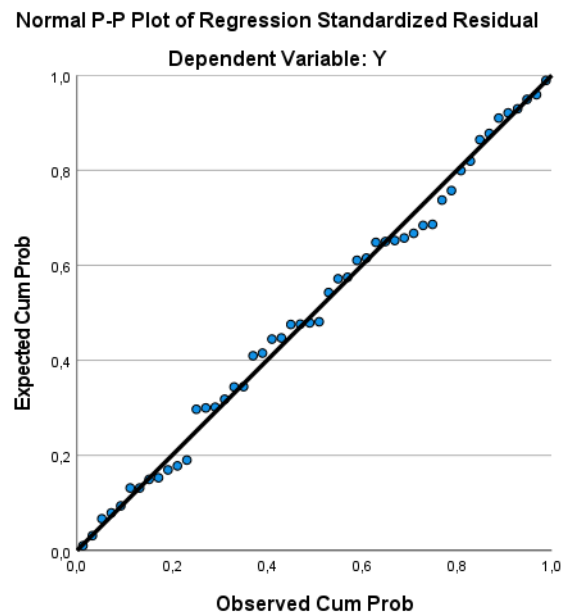
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

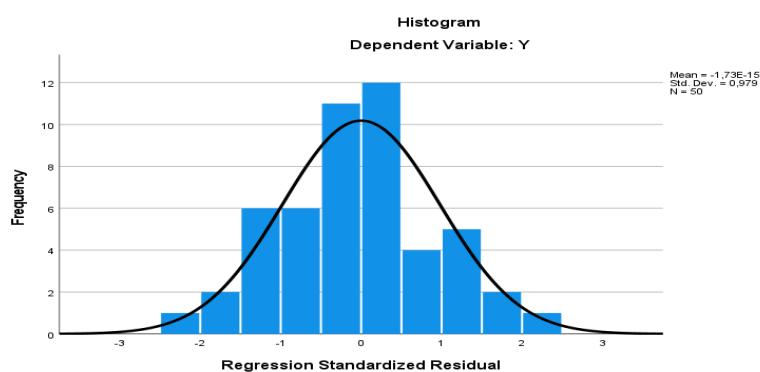
Dengan menggunakan uji normalitas satu sampel Kolmogorov-Smirnov dengan jumlah sampel (N) sebanyak lima puluh peserta, diperoleh nilai signifikansi (Asympt. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Nilai Monte Carlo Sig. 2-tailed sebesar 0,777, juga lebih besar dari 0,05 ($0,777 > 0,05$), mendukung kesimpulan ini.



Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Gambar IV. 1
Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot)

Berdasarkan Gambar IV.1 di atas, hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Pola penyebaran tersebut mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal.

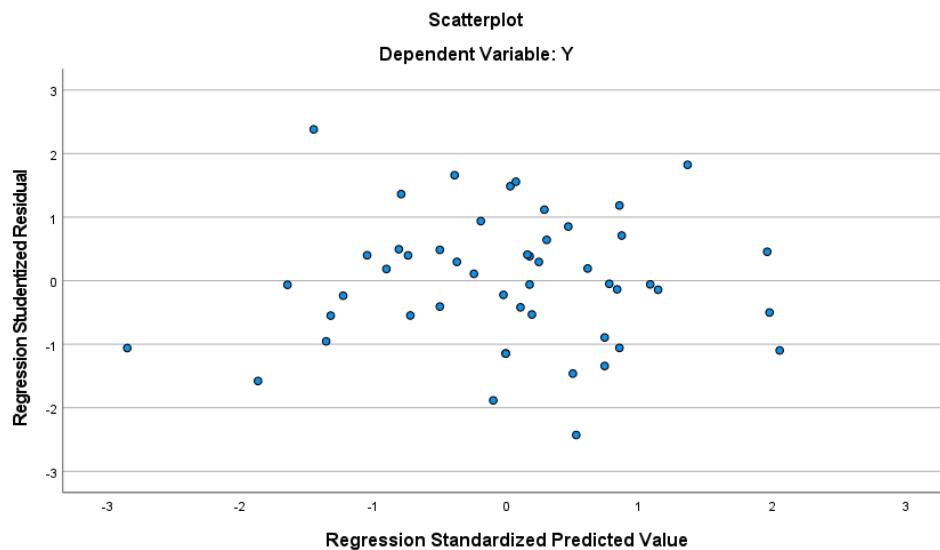


Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Gambar IV. 2
Uji Normalitas (Grafik Histogram)

Berdasarkan Gambar IV.2 di atas, hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram menunjukkan bahwa pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell shaped*). Distribusi data terlihat relatif simetris dan tidak menunjukkan kecenderungan yang terlalu condong ke kiri maupun ke kanan.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar IV. 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Gambar IV.3 di atas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Selain itu, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai **Tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)**. Model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai **Tolerance** $> 0,10$ dan nilai **VIF** < 10 .

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Tolerance dan VIF sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,501	1,995	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,501	1,995	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.X, variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai **Tolerance sebesar 0,501**, lebih besar dari 0,10, serta nilai **VIF sebesar 1,995**, lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model penelitian.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh **Kepemimpinan (X1)** dan **Disiplin Kerja (X2)** terhadap **Kinerja Pegawai (Y)** telah memenuhi asumsi multikolinearitas. Oleh karena itu, kedua variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian bersifat linear. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada **Deviation from Linearity** dan **Linearity**. Hubungan antara variabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi **Deviation from Linearity > 0,05**. Selain itu, nilai signifikansi pada **Linearity < 0,05** menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Sig. Linearity	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	-	0,502	0,000	Sig. Deviation from Linearity > 0,05 dan Sig. Linearity < 0,05	Linear

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil uji linearitas antara variabel **Kepemimpinan (X1)** dan **Kinerja Pegawai (Y)** menunjukkan nilai signifikansi pada **Deviation from Linearity sebesar 0,502**. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau $0,502 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear.

Selain itu, nilai signifikansi pada **Linearity sebesar 0,000**, yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian, variabel **Kepemimpinan (X1)** memiliki hubungan yang linear dengan **Kinerja Pegawai (Y)**. Oleh karena itu, asumsi linearitas telah terpenuhi dan variabel tersebut layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai **t hitung** dengan **t tabel** serta melihat nilai signifikansi.

Derajat kebebasan dalam penelitian ini dihitung dengan rumus:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 50 - 2 - 1 = 47$$

Dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan nilai df sebesar 47, diperoleh nilai **t tabel sebesar 2,01174**.

Tabel 4.6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Beta	Sig.	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	4,645	2,01174	-	0,000	t hitung > t tabel dan Sig. < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X2)	5,507	2,01174	0,519	0,000	t hitung > t tabel dan Sig. < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, variabel **Kepemimpinan (X1)** memperoleh nilai t hitung sebesar **4,645**, lebih besar dari t tabel sebesar **2,01174**. Nilai signifikansi sebesar **0,000**, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.

Variabel **Disiplin Kerja (X2)** memperoleh nilai t hitung sebesar **5,507**, lebih besar dari t tabel sebesar **2,01174**. Nilai signifikansi sebesar **0,000**, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai t hitung, variabel **Disiplin Kerja (X2)** menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan Kepemimpinan (X1), karena memiliki nilai t hitung yang lebih besar, yaitu **5,507**.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Nilai derajat kebebasan dihitung sebagai berikut:

$$df1 = k = 2$$

$$df2 = n - k - 1$$

$$df2 = 50 - 2 - 1 = 47$$

Dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05, nilai **F tabel sebesar 3,20**.

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	51,534	3,20	0,000	F hitung > F tabel dan Sig. < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan secara simultan

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh nilai **F hitung sebesar 51,534**, lebih besar daripada nilai **F tabel sebesar 3,20**. Selain itu, nilai signifikansi sebesar **0,000**, lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, **H₀ ditolak dan H_a diterima**. Artinya, variabel **Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai **R Square** dan **Adjusted R Square**.

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,829	0,687	0,673	-

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh nilai **R Square sebesar 0,687** atau **68,7%**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 68,7%.

Sementara itu, sebesar **31,3%** merupakan variasi Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi, dan faktor lainnya.

Nilai **Adjusted R Square sebesar 0,673** atau **67,3%** menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel, Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) mampu menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 67,3%. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

4. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Keterangan
Konstanta	5,012	Nilai awal Kinerja Pegawai
Kepemimpinan (X1)	0,422	Berpengaruh positif
Disiplin Kerja (X2)	0,479	Berpengaruh positif

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 5,012 + 0,422X_1 + 0,479X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Nilai konstanta sebesar 5,012** menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 5,012.
2. **Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,422** dan bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan, dengan asumsi Disiplin Kerja tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,422 satuan.
3. **Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,479** dan bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja, dengan asumsi Kepemimpinan tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,479 satuan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien lebih besar dibandingkan Kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terstandarisasi, Disiplin Kerja memberikan peningkatan yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan satuan pengukuran yang digunakan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.10 Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	t	t Tabel	Sig.	Keterangan
	Hitung			
Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	4,645	2,01174	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai **t hitung sebesar 4,645** lebih besar daripada **t tabel sebesar 2,01174**. Selain itu, nilai signifikansi sebesar **0,000** lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kepemimpinan (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. **Kepemimpinan** yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, memberikan motivasi, melakukan evaluasi, dan menjadi teladan bagi pegawai.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap variabel kepemimpinan. Sebanyak **74,2%** responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kondisi ini mendukung hasil uji statistik yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mengawasi, dan membangun komunikasi dengan pegawai, semakin baik pula pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.11 Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	t	t Tabel	Sig.	Keterangan
	Hitung			
Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	5,507	2,01174	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai **t hitung sebesar 5,507** lebih besar daripada **t tabel sebesar 2,01174**. Nilai signifikansi sebesar **0,000** juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Disiplin Kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang disiplin cenderung mematuhi ketentuan kerja, menjalankan tugas sesuai prosedur, menggunakan waktu secara efektif, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Hasil deskripsi responden juga menunjukkan kondisi yang mendukung temuan tersebut. Sebanyak **71,8%** responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap indikator disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat kepatuhan dan tanggung jawab kerja yang baik.

Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 5,507 juga lebih besar dibandingkan Kepemimpinan sebesar 4,645. Berdasarkan hasil pengujian parsial, Disiplin Kerja menunjukkan hubungan statistik yang lebih kuat terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini.

4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.12 Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	51,534	3,20	0,000	Berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai **F hitung sebesar 51,534** lebih besar daripada **F tabel sebesar 3,20**. Selain itu, nilai signifikansi sebesar **0,000** lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor. Kepemimpinan yang baik memberikan arah, komunikasi, motivasi, dan evaluasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, disiplin kerja mendorong

pegawai untuk mematuhi aturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjalankan tanggung jawab secara konsisten.

Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan nilai **R Square sebesar 0,687**. Artinya, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan **68,7%** variasi Kinerja Pegawai. Sementara itu, nilai **Adjusted R Square sebesar 0,673** menunjukkan bahwa setelah penyesuaian model, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar **67,3%** perubahan Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, **H0 ditolak dan Ha diterima**. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan dua faktor yang secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan serta memperkuat penerapan disiplin kerja untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMPN 21 Kota Bekasi, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan. Secara simultan, kedua faktor tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak sekolah terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi efektif, arahan jelas, dan pengawasan yang baik, serta memperkuat disiplin kerja dengan penerapan aturan yang konsisten dan peningkatan kesadaran pegawai. Bagi pegawai, diharapkan untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja. Adapun bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, serta memperluas cakupan penelitian pada instansi lain dengan responden yang lebih banyak agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Agustini, E., & Sari, H. M. K. (2023). The Influence of Leadership, Work Environment, and Discipline on Work Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.852>
- Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22569>
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (7 ed.). Kogan Page.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6 ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book270550>
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (17 ed.). Pearson Education.
- Field, A. (2021). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications.
- Field, A. (2024). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (6th Editio). Sage Publications.
- Firdaus, R., & Sumartik. (2024). Compensation, Leadership, and Work Discipline: Influences on Employee Performance. *Academia Open*. <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5551>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hermawan, T. D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *SWOT: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 12(3). <https://doi.org/10.22441/swot.v12i3.32029>
- Idris, M., Sukman, R., & Djazuli, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 8(2), 101–115.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Principles of marketing*. Pearson.
- Lestarina, A., & Safitri, H. (2024). Determination of Factors That Influence Employee Performance. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1). <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.582>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9 ed.). Sage Publications.
- Pallant, J. (2023). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS* (8th Editio). McGraw-Hill Education.
- Purba, P. Y., Van Houten, R., Siahaan, N. R. S., Nababan, M. Y., & Sinaga, D. C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 22(2), 112–124.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Revi). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19 ed.). Pearson Education.
- Statistics, L. (2024a). *Statistical tutorials and software guides*. Laerd Statistics.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 6(1), 45–58.