



The Influence of Authoritarian Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Lamongan Regency Government Employees

Bela May Vita Rizqi^{1*}, Moh. Heru Budi Santoso², Diah Ayu Novitasari³, Nanto Purnomo⁴

Universitas Islam Lamongan

Corresponding Author: Bela May Vita Rizqi belamay.vr@unisla.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Authoritarian Leadership, Work Discipline, Employee Performance

Received : 17, Februari

Revised : 19, Maret

Accepted: 21, April

©2024 Rizqi, Santoso, Novitasari, Purnomo: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This writing aims to determine the relationship between work discipline and the performance of government employees in Lamongan Regency who are subject to an authoritarian leadership style. This quantitative writing sample consisted of 62 respondents collected at the Lamongan District Fisheries Service. Documentation and questionnaire techniques were used to collect data for this writing. Assessment of the validity and reliability of instruments, multiple linear regression analysis, calculation of the coefficient of determination, hypothesis testing through partial and simultaneous trials, are used as data analysis methods. Based on the writing findings, employee performance is significantly influenced by authoritarian leadership and work discipline. The performance of employees at the Lamongan District Fisheries Service is mainly influenced by authoritarian leadership.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Lamongan

Bela May Vita Rizqi^{1*}, Moh. Heru Budi Santoso², Diah Ayu Novitasari³, Nanto Purnomo⁴

Universitas Islam Lamongan

Corresponding Author: Bela May Vita Rizqi belamay.vr@unisla.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan Otoriter, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Received : 17, February

Revised : 19, March

Accepted: 21, April

©2024 Rizqi, Santoso, Novitasari, Purnomo: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pemerintah di Kab Lamongan yang dikenakan gaya kepemimpinan otoriter. Sampel penulisan kuantitatif ini berjumlah 62 responden yang dikumpulkan di Dinas Perikanan Kab Lamongan. Teknik dokumentasi dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penulisan ini. Penilaian validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linier berganda, perhitungan koefisien determinasi, pengujian hipotesis melalui uji coba parsial dan simultan, digunakan sebagai metode analisis data. Berdasarkan temuan penulisan, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja. Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kab Lamongan terutama dipengaruhi oleh kepemimpinan yang otoriter.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah ialah suatu struktur organisasi yang tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja manusia di era globalisasi, bahkan pada perusahaan yang memiliki modal memadai dan teknologi mutakhir. Sumber daya yang tidak mencukupi akan menghalangi suatu bisnis untuk mencapai tujuannya, tidak peduli seberapa canggih teknologinya. Sumber daya manusia ialah sumber daya yang dipermasalahkan. Sumber daya manusia ialah faktor penentu penting dalam sebuah organisasi. Karena sumber daya manusia dapat mengarahkan dan mengawasi setiap kegiatan dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia harus diakui di setiap eselon administrasi organisasi. Selain itu, meskipun kemajuan teknologi sedang berlangsung, lembaga-lembaga pemerintah masih sangat bergantung pada faktor SDM untuk mencapai tujuannya. (Wahyudi, 2022).

Lembaga pemerintah terus-menerus menghadapi masalah SDM yang semakin rumit sehingga SDM harus mengelola hal ini dengan lebih profesional. Peran lembaga pemerintah dianggap sebagai peran yang cukup merugikan dalam pemerintahan, karena peran lembaga pemerintah dianggap penting bagi masyarakat luas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Masyarakat yang ada hubungannya dengan pemerintah pasti membutuhkan peran lembaga pemerintah. Oleh karena itu, kinerja lembaga pemerintah dianggap penting bagi masyarakat. Misalnya masyarakat yang membutuhkan informasi tentang perizinan pembukaan usaha bisa lewat Dinas perindustrian dan perdagangan, masyarakat yang membutuhkan pembelajaran mengenai budidaya perikanan akan berhubungan dengan Dinas Perikanan, dan sebagainya (Annisa, 2019). Dinas Perikanan ialah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab terhadap pembangunan sektor Perikanan di Kab Lamongan.

Selain itu Dinas Perikanan juga memiliki tugas pokok dalam melakukan urusan pemerintahan dibidang penangkapan ikan, budidaya ikan, pengelolaan dan pemasaran hasil perikanan. Dalam hal ini Dinas Perikanan Kab Lamongan mampu menggunakan seluruh potensi sumber daya yang ada untuk mendukung kelancaran tugas tugas dan kesuksesan lembaga pemerintah Kab Lamongan. (lamongankab.go.id/perikanan). Kunci Kesuksesan suatu organisasi tidak hanya dilihat pada keunggulan teknologi dan modalnya saja, akan tetapi pada sumber daya manusia nya pula. SDM dalam suatu organisasi harus profesional agar dapat mencapai kesesuaian antara pegawai dengan kemampuan organisasi. kesesuaian tersebut ialah kunci utama bagi suatu organisasi untuk menghasilkan keuntungan. Pada dasarnya tujuan yang perlu diwujudkan bersama oleh organisasi ialah menjalankan fungsi Negara, menyelenggarakan pemerintahan, memberikan pelayanan kepada masyarakat serta mensejahterakan masyarakat. Maka dari itu suatu lembaga pemerintah harus memiliki pegawai-pegawai yang mempunyai kemampuan dan kinerja tinggi (Umi Robiatun, 2020).

Kinerja suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Keutamaan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam membina lingkungan kerja yang positif dan menanamkan rasa keadilan pada institusi pemerintahan tidak bisa disepelekan. Sebagaimana diungkapkan (Wahyudi 2022), kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku dan prinsip individu yang mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Memang benar bahwa tidak semua pemimpin memiliki kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan efektif yang menumbuhkan lingkungan organisasi yang positif, ada juga pemimpin yang gayanya otoriter. Kepemimpinan otoriter menurut penulisan (Feri Suprianto, 2021) ditandai dengan pemimpin yang sangat mementingkan norma - norma yang dipaksakan kepadanya. Karyawan akan merasakan tekanan dan akibatnya kinerja mereka akan menurun.

Disiplin kerja menjadi faktor penentu tambahan yang berdampak pada kinerja pegawai. Disiplin kerja didefinisikan oleh (Burhannudin et, al., 2019) sebagai perilaku individu yang selaras dengan peraturan yang telah ditetapkan, prosedur kerja, sikap, serta kebijakan organisasi yang tersirat dan tertulis. Penerapan disiplin kerja akan terhambat jika peraturan hanya bersifat lisan dan dapat diubah tergantung pada situasi dan kondisi yang ada. Maka karena itu, tindakan disipliner harus diterapkan dengan uji tuntas dan bergantung pada pengendalian diri karyawan, yang menandakan penghargaan organisasi terhadap karyawannya sebagai unit yang kohesif dan hubungan erat mereka dengan karyawan.

Menurut data Absensi dari Dinas Perikanan Kab Lamongan Priode Juni 2023–Desember 2023 memperlihatkan jika kehadiran pegawai Dinas Perikanan Kab Lamongan masih tergolong rendah, karena pada setiap bulannya selalu mengalami peningkatan ketidakhadiran. Hal ini bisa dilihat pada bulan Juli 2023 persentase ketidakhadiran mencapai 58,06%, pada bulan Agustus 2023 persentase ketidakhadiran mencapai 51,61%, pada bulan September 2023 persentase ketidakhadiran mencapai 63,33%, pada bulan Oktober 2023 persentase ketidakhadiran mencapai 67,74%, pada bulan November 2023 persentase ketidakhadiran mencapai 73,33%, dan pada bulan Desember persentase ketidakhadiran mencapai 80%. Dalam hal ini ketidakhadiran pegawai Dinas Perikanan Lamongan perlu diwaspadai karena jumlah ketidakhadiran yang semakin meningkat dari bulan ke bulan yang dapat berdampak negative terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2013), Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai komponen landasan dalam seluruh upaya operasional. MSDM ialah ilmu dan seni mengawasi peran dan hubungan tenaga kerja untuk memfasilitasi kontribusi mereka yang efisien dan efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2009). MSDM mencakup pengembangan kebijakan formal yang mengatur sistem organisasi, memastikan bahwa kekuatan dan bakat manusia dimanfaatkan secara baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan pemanfaatan teknik pendekatan kekuasaan untuk menetapkan struktur dan mengambil keputusan yang memihak entitas paling berkuasa dalam organisasi (Maha Putra et al., 2020). Setiap keputusan dan peraturan harus dilaksanakan sesuai dengan preferensi pribadi. Pemimpin berhak menjalankan gaya kepemimpinan otoriter tanpa berkonsultasi dengan orang lain; tidak ada orang lain yang diizinkan untuk campur tangan. (Husaini et al., 2023) mendefinisikan kepemimpinan otoriter sebagai situasi di mana pemimpin memiliki kekuasaan dan wewenang absolut, atau ketika mereka berada di bawah struktur otoritas terpusat. Pemimpin sendiri yang menentukan kebijakan dan keputusan; bawahan tidak diperkenankan memberikan saran, gagasan, atau pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Penekanan utama otoritas kepemimpinan ialah peningkatan efektivitas kerja karyawan, dengan perhatian terbatas pada kesejahteraan dan emosi karyawan. Gaya kepemimpinan otoriter digambarkan dengan indikator-indikator yang dikutip dalam (Erda Kamila, 2019)

1. Sifat

- a. Pemimpin memiliki wewenang mutlak
- b. Mengambil segala keputusan dengan bijaksana
- c. Memikul tanggung jawab penuh atas keberhasilan organisasi; Namun, pemimpin tidak mau mempertimbangkan saran dari bawahan.

2. Kebiasaan

- a. Pemimpin bertanggung jawab penuh dalam pengambilan keputusan
- b. Terdapat komunikasi searah dari pemimpin kepada bawahan
- c. Aktivitas dan perilaku bawahan dipantau secara ketat
- d. Tugas-tugas bawahan digambarkan secara jelas

3. Karakter

- a. Memberikan hukuman yang berat
- b. Tidak pernah meninggalkan kantor
- c. Mematuhi kebijakan perusahaan.

H1 : Diduga secara parsial X1 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lamongan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan oleh (Sandhi et al., 2020) sebagai sikap seorang karyawan yang menunjukkan rasa hormat dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi atau perusahaan. Hal ini memotivasi karyawan untuk bersedia mematuhi peraturan di atas. Disiplin kerja menurut (Nunu Nurjaya, 2021) ialah kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi segala kebijakan dan standar organisasi yang relevan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku individu yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja digambarkan sesuai dengan indikator-indikator yang diacu dalam penulisan Andini dkk. (2021) yakni :

1. ketepatan waktu
2. pemanfaatan aparatur kantor secara baik
3. responsibilitas
4. kepatuhan terhadap ketentuan peraturan.

H2 : Diduga secara parsial X2 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lamongan.

Kinerja Pegawai

Dikaitkan dengan Nunu Nurjaya (2021): Kinerja dapat diartikan sebagai wujud nyata prestasi kerja seseorang, yang dilaksanakan oleh anggota staf sesuai dengan jabatan yang ditetapkan dalam organisasi. Kinerja mengacu pada manifestasi nyata dari perilaku individu ketika seorang karyawan menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan posisinya yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, sebagaimana didefinisikan oleh Sandhi et al. (2020), kinerja berkaitan dengan hasil kerja individu ketika melaksanakan tugas yang ditentukan. Berdasarkan pengertian di atas, bisa disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil usaha seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawab dan peranannya dalam suatu organisasi guna membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kinerja Pegawai (Y) dinilai dengan menggunakan indikator yang dikemukakan dalam Wahyudi (2022), antara lain :

1. Hubungan Antar Manusia
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Ketepatan Waktu
5. Efisiensi Biaya.

H3 : Diduga secara bersama-sama X1 dan X2 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lamongan.

METODOLOGI

Metodologi yang digunakan dalam penulisan ini ialah penulisan kuantitatif, karena datanya terdiri dari nilai numerik yang dinyatakan dalam persentase. Teknik pengambilan sampel probabilitas multi tahap digunakan untuk proses pengambilan sampel. Multistage sampling menurut Sumargo (2020) ialah pengambilan sampel yang menggunakan satu atau lebih tahapan berdasarkan keadaan atau kebutuhan. Sampel penulisan ini terdiri dari 25 Dinas Kab Lamongan; populasinya terdiri dari entitas-entitas ini. Pemanfaatan cluster sampling atau sampling area ialah tahap awal. Sugiyono (2018) memperlihatkan jika "Jika objek atau sumber data yang akan diteliti sangat luas, maka digunakan teknik cluster sampling untuk menentukan sampelnya". Pada awalnya dinas di wilayah Kab Lamongan diorganisasikan menjadi dua puluh lima departemen.

Organisasi lingkungan hidup dan sumber daya alam, antara lain Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Perikanan, Dinas Peternakan dan Kesehatan, Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Dinas Perkebunan, dipilih pada tahap kedua dengan menggunakan teknik multistage sampling. Selanjutnya Menggunakan Simple Random Sampling untuk Memilih Pelayanan, terpilihlah Dinas Perikanan Kab Lamongan yang mempunyai pegawai sebanyak 62 orang pada tahap ketiga. Dengan demikian, yang dijadikan sampel ialah pegawai Dinas Perikanan Kab Lamongan yang berjumlah 62 orang. Informasi tersebut dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin.

Penulisan ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran sebagai bagian dari proses pengujian instrumennya. Pengujian ini sangat penting dalam menjamin keakuratan dan keandalan data yang diperoleh. Reliabilitas menilai konsistensi instrumen menghasilkan hasil yang sama ketika diulang, sedangkan validitas mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya, hubungan antara variabel dependen dan independen yang kompleks diselidiki melalui analisis regresi linier berganda. Sejahter mana data observasi cocok dengan model regresi ditunjukkan oleh koefisien determinasi. Sebaliknya, uji t dan F membantu peneliti dalam menentukan apakah perbedaan antar kelompok dalam suatu sampel signifikan secara statistik; uji t diterapkan pada dua kelompok, sedangkan uji F digunakan untuk tiga kelompok atau lebih.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Instrumen dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden. Adapun taraf signifikansi yang diuji ialah $\alpha = 0,05$. Berikut ialah hasil perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 26 yaitu :

Tabel.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Otoriter (X1)	X1.P1	0.578	0.246	VALID
	X1.P2	0.577	0.246	VALID
	X1.P3	0.505	0.246	VALID
	X1.P4	0.523	0.246	VALID
	X1.P5	0.523	0.246	VALID
	X1.P6	0.511	0.246	VALID
	X1.P7	0.550	0.246	VALID
	X1.P8	0.521	0.246	VALID
	X1.P9	0.559	0.246	VALID
	X1.P10	0.512	0.246	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.P1	0.555	0.246	VALID
	X2.P2	0.539	0.246	VALID
	X2.P3	0.545	0.246	VALID
	X2.P4	0.561	0.246	VALID
	X2.P5	0.563	0.246	VALID
	X2.P6	0.532	0.246	VALID
	X2.P7	0.555	0.246	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0.548	0.246	VALID
	Y.P2	0.524	0.246	VALID
	Y.P3	0.545	0.246	VALID
	Y.P4	0.570	0.246	VALID
	Y.P5	0.543	0.246	VALID
	Y.P6	0.558	0.246	VALID
	Y.P7	0.549	0.246	VALID
	Y.P8	0.575	0.246	VALID

Dari tabel diatas memperlihatkan seluruh pernyataan mengenai pengukuran variabel yang digunakan dalam penulisan ini mempunyai nilai > r tabel (0,246) artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketepatan alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus Cronbach Alpha, dengan taraf $\alpha = 0,60$. Hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 26 yaitu :

Tabel.2 Uji Reliability

Tabel 2 Uji Reliability

Reliability Statistics		
Model	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0.784	10
Gaya Kepemimpinan Delegatif	0.612	7
Kepuasan Kerja	0.671	8

Dari tabel diatas yang memperlihatkan jika seluruh nilai Cronbach’s Alpha > 0,60. Yang artinya (X₁), (X₂) dan (Y) dalam uji ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Berikut ialah tabel hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistik versi 26 yaitu :

Tabel.3 Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linear berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.565	3.770		2.272	.027
	X1	.467	.078	.602	6.002	.000
	X2	.221	.108	.206	2.057	.044

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas hasil pengujian tersebut didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8.565 + 0.467X_1 + 0.221X_2$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya digunakan untuk mengukur kemampuan tingkat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel.4 Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4 hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.493	1.58709

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel diatas hasil bahwa nilai R Square sebesar 0,510 atau 51%. Dapat disimpulkan bahwa variabel (Y) dapat dideskripsikan oleh variabel (X₁) dan (X₂) sebesar 51%. Untuk sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penulisan ini.

Uji t (Parsial)

uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.

Tabel.5 Hasil Uji t

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.565	3.770		2.272	.027
	X1	.467	.078	.602	6.002	.000
	X2	.221	.108	.206	2.057	.044

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas berikut deskripsi hasil signifikan uji t untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel (X₁) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6.002 > 1,670$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan otoriter (X₁) berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Nilai t_{hitung} variabel (X₂) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,057 > 1,670$) dan nilai sig ($0,044 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Hasil uji F melalui program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.6 Hasil Uji F
Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.371	2	77.186	30.643	.000 ^b
	Residual	148.613	59	2.519		
	Total	302.984	61			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel diatas hasil dari F_{hitung} ialah sebesar 30,643 sedangkan untuk nilai F_{tabel} ialah sebesar 3,153 sehingga $30,643 > 3,153$ dan kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan penting antara variabel X_1 dan X_2 .

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari uji parsial menghasilkan gaya kepemimpinan otoriter mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung pada uji t variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar 6.002 atau lebih besar dari ttabel sebesar 1.670 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung pada uji t variabel disiplin kerja sebesar 2.052 atau lebih besar dari ttabel sebesar 1.670 dengan nilai sig $0,044 < 0,05$. Berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa nilai thitung pada uji F sebesar 30.643 atau lebih besar dari ttabel sebesar 3,153 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji dominan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter ialah variabel yang paling berpengaruh atau paling mendominasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.602.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan dari hasil penulisan tentang Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kab Lamongan maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kab Lamongan dengan nilai $6.002 > 1.670$ dan nilai sig $0.000 < 0.05$.
2. Secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kab Lamongan dengan nilai $2.052 > 1.670$ dan nilai sig $0.044 < 0.05$.
3. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kab Lamongan dengan nilai $30,643 > 3,153$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.
4. Secara dominan variabel yang yang paling mempengaruhi kinerja pegawai (Y) ialah variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dengan nilai koefisien beta lebih besar dari variabel disiplin kerja (X_2) didapat sebesar $0,602 > 0,206$.

PENELITIAN LANJUTAN

Setiap penulisan mempunyai keterbatasan data dan waktu penelitian, oleh karena itu, penulis didorong untuk meningkatkan ketelitian, baik dari segi kelengkapan data maupun proses pencarian informasi. Begitu pula dengan persiapan waktu dan mental saat melakukan penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna. Maka, penulis selalu dengan senang hati menerima kritik dan saran. Terlepas dari segala keterbatasan yang ada, penulis juga menyadari bahwa laporan penelitian ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada kampus Universitas Islam Lamongan atas dukungan dan Infrastrukturnya yang memungkinkan penulis untuk melakukan penelitian ini. Dan penulis ucapkan terimakasih kepada Dinas Perikanan kabupaten Lamongan atas kerjasama dan bantuannya dalam menyediakan data informasi yang diperlukan untuk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, & et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. 8, 191-206.
- Fathoni, W. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir
- Harahab, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. 3, 120-135.
- Hasanah, U. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan) (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).Kab. Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Najib, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kab Sumbawa Barat (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Medan).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. 3, 60-74.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya . 7, 121 - 131.
- Santoso, M. H. B. (2023). THE IMPACT OF TECHNOLOGY AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD OF SOKOSARI VILLAGE ON THE OPTIMIZATION OF SERVICE PERFORMANCE IN THE COMMUNITY. Jurnal Scientia, 12(03), 2636-2644.
- Santoso, M. H. B., & Harsono, M. (2021). Ketimpangan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja: Kajian dalam Publikasi Ilmiah Terhadap Kinerja. Jurnal Sains Sosio Humaniora, 5(1), 72-78.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Supriyanto, F. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin . 4, 1-13.
- Syahputra, M. A., & al, e. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. 13, 110-117.
- Selviana. (2017, Oktober 01). Pentingnya K3 dalam meningkatkan produktivitas kerja. Buletin KPYN. Website
- Waristo. (2021, February 23). BP Jamsostek Pematangsiantar bagi peralatan keselamatan di Bulan K3. Antara News SUMUT. Media Online