

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR GUBERNUR SUMATERA BARAT BAGIAN BIRO PEREKONOMIAN

Puja Kurnia Ilahi

pujakurniailahi13@gmail.com Universitas Putra Indonesia “Yptk”

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima Agustus, 16, 2024
Revisi September, 2, 2024
Diterima Oktober, 3, 2024

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai
Dan Motivasi Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Gubernur Sumatera Barat Bagian Biro Perekonomian. Metode yang digunakan adalah *Structur Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 55 responden. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Perekonomian pada suatu daerah merupakan indikator utama dalam mengevaluasi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut. Sebagai bagian integral dari upaya pembangunan ekonomi, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam upaya ini yaitu Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai kantor Gubernur Sumatra Barat bagian biro perekonomian, didapati beberapa fenomena yang terjadi disana tentang rendahnya disiplin kerja pegawai di biro perekonomian Kantor Gubernur Sumatera Barat, di Jl. Jend. Sudirman No.51, Padang Pasir, Kec. Padang Barat, Kota Padang. Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa di kantor Gubernur Sumatra Barat bagian biro perekonomian terdapat beberapa permasalahan yaitu gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai. Kurangnya disiplin serta motivasi yang di lakukan membuat kinerja pegawai menjadi menurun. Belum optimalnya motivasi dan kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan peraturan yang ada. Hal ini tentu nya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dapat dilihat dengan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan yang mana ini dapat menurunkan disiplin kerja pegawai, sedangkan motivasi kerja yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja dan aktivitas sehingga dapat memicu pencapaian target instansi. Pernyataan ini dapat didukung dengan penilaian sasaran kinerja pegawai Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dengan ketetapan *permenparb* 88/2021 dapat dilihat pada tahun 2023 pada nilai evaluasi akuntabilitas kinerja kantor gubernur Sumatera barat bagian biro perekonomian ada 4 item komponen yang dinilai, yang pernah adalah **Perencanaan Kerja** ada 6 kriteria karena pada penilaian sub komponen 20 nilainya, jika dihitung sesuai dengan logika hitungan matematika jika ditambahkan yaitu $6 + 6 + 3 + 5$ nilai yang didapatkan 20. hitungan tersebut bisa berubah – ubah dan tidak menentu. Hitungan tersebut pada sub komponen bisa berubah ubah asalkan nilai bobot komponen tersebut $20 + 30 + 50 =$ nilainya 100 karena sudah ada pada aturan uu *permenparb* 88/2021.

Data penilaian kinerja tahun 2023 dapat dilihat kinerja pegawai, hasil dari evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja yang tercapai hanya **25,82**, dari bobot **30,00**. Pada Pelaporan Kerja nilai yang didapatkan Cuma **21,96** dari bobot yang telah ditetapkan **30,00**. Dan Pelaporan Kinerja nilai yang didapatkan hanya **11,68** dari bobot **15,00**. Selanjutnya Evaluasi Internal nilai yang didapatkan hanya **15,75** dari bobot **25,00**. Dan Nilai yang didapatkan tersebut dihitung lalu ditambahkan dan setelah itu baru dapatlah hasil dari **Tingkat Akuntabilitas Kinerja** dengan total nilai tersebut **75,21** yang Dimana sudah masuk kedalam penilaian pencapaian BB.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Nur Alam, Nurmal, and Nurlia 2023) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Bakhtiar 2023) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

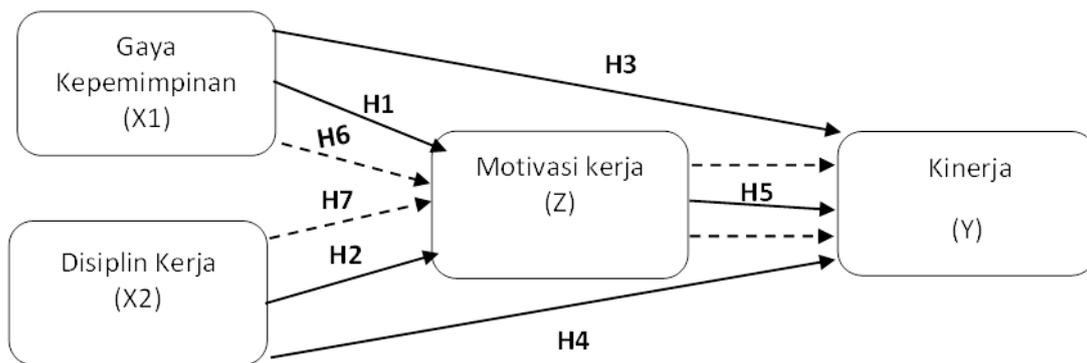
Menurut (Puspita and Widodo 2020) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (trimo, et al., 2022) memberikan pengertian motivasi adalah suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu dalam perilaku individu baik yang akan menentukan arah maupun daya tahan (perintence) tiap perilaku manusia yang didalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insane yang bersangkutan.

Rerangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada kantor gubernur sumatera barat bagian biro perekonomian.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada kantor gubernur sumatera barat bagian biro perekonomian.
- H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor gubernur sumatera barat bagian biro perekonomian.
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor gubernur sumatera barat bagian biro perekonomian.
- H5 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor gubernur sumatera barat bagian biro perekonomian.
- H6 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada kantor gubernur sumatera barat bagian biro perekonomian.
- H7 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor gubernur sumatera barat bagian biro perekonomian.

Gambar 1. Rerangka Pemikiran



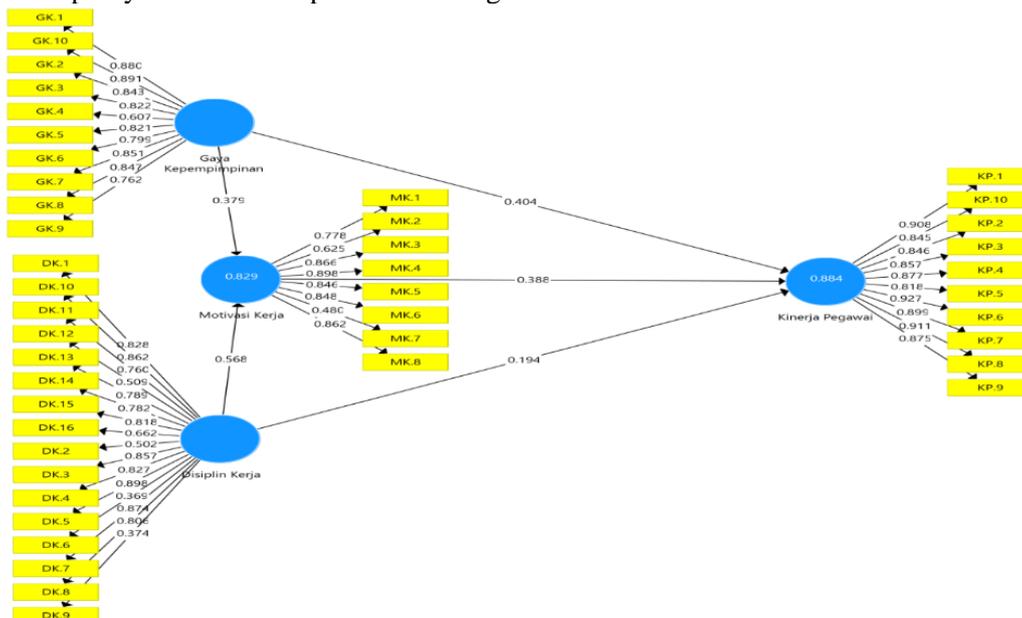
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena menggunakan perhitungan dan disajikan dengan hasil berupa angka-angka yang telah diolah dari data yang diperoleh dari responden untuk mendapatkan informasi terkait angka-angka tersebut. Menurut (Sihotang 2023) pendekatan kuantitatif adalah suatu metode untuk menangani masalah 2 secara sistematis dan ilmiah, yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan yang didasarkan pada data/informasi yang valid. Data dikumpulkan melalui berbagai cara seperti kuesioner, tes, dan wawancara mendalam. penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 55 orang. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena dan pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software Smart Pls 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi

Berdasarkan pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



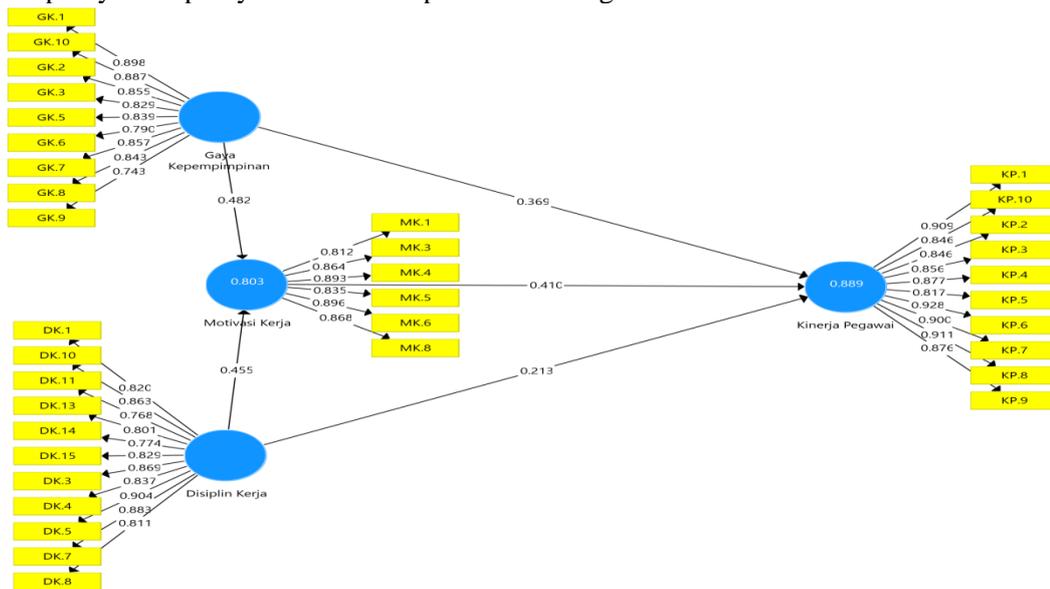
Gambar 1 Outer loadings Sebelum Eliminasi

Sumber : Hasil Uji Outer Model dengan SmartPLS 3.1 (2024)

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,70. Dari hasil pengujian *outer loading* yang pertama didapatkan beberapa item yang tidak valid yaitu pada variabel gaya kepemimpinan item yang tidak valid adalah pada item GK4. Pada variabel disiplin kerja item yang tidak valid adalah pada item DK2, DK6, DK9, DK12 dan DK16. Pada variabel motivasi kerja item yang tidak valid yaitu MK2 dan MK7. Untuk variabel kinerja pegawai semua item dinyatakan valid. Tidak validnya beberapa item tersebut dikarenakan memiliki nilai *outer loading* <0,7. Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel.

Pengujian Outer Model Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2 Outer loadings Setelah Eliminasi

Sumber : Hasil Uji Outer Model dengan SmartPLS 3.1 (2024)

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 1.

Tabel 1. Average Variance Extracted

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Pembanding	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,769	0,5	Konstruk yang baik
Gaya Kepemimpinan	0,704	0,5	Konstruk yang baik
Disiplin Kerja	0,695	0,5	Konstruk yang baik
Motivasi Kerja	0,743	0,5	Konstruk yang baik

Sumber : Hasil olahan Smartpls (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di besar dari 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, artinya instrumen yang memiliki reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama juga. Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Pembanding	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,966	0,971	0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,947	0,955	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,956	0,962	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,930	0,945	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Berdasarkan Gambar 3, model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja terhadap dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian

$$MK = \beta_1 GK + \beta_2 DK + e1.$$

$$MK = 0,482 (GK) + 0,455 (DK) + e1.$$

2. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja serta Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$KP = \beta_1 GK + \beta_2 DK + \beta_3 MK + e1.$$

$$KP = 0,369 (GK) + 0,213 (DK) + 0,410 (MK) + e1.$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 3 :

Tabel 3. Uji Goodness of Fit – Inner Model (Structur Model)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Motivasi Kerja	0,803	0,795
Kinerja Pegawai	0,889	0,883

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Pada tabel 3 menunjukkan pengujian terhadap model structural yang dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Tabel diatas menggambarkan bahwa variabel Motivasi kerja dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja sebesar 0,803 atau 80,3%, sedangkan sisanya 19,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta motivasi kerja sebesar 0,889 atau 89,9% dan sisanya 11,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis akan dikatakan signifikan apabila memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) dengan signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya

1,96. signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya. Dalam penelitian ini, berikut adalah hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaruh Langsung (Direct)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan - Motivasi Kerja	0,482	3,219	0,001	Diterima
Disiplin Kerja - Motivasi Kerja	0,455	3,448	0,001	Diterima
Gaya Kepemimpinan - Kinerja Pegawai	0,369	3,008	0,003	Diterima
Disiplin Kerja - Kinerja Pegawai	0,213	2,062	0,040	Diterima
Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,410	2,753	0,006	Diterima
Gaya Kepemimpinan - Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,197	2,010	0,045	Diterima
Disiplin Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,186	2,101	0,036	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,219) > nilai thitung (1,96) dengan P-Value 0,001 < 0,05. Maka **H1 diterima**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,448) > nilai ttabel (1,96) dengan P-Value 0,001 < 0,05. Maka **H2 diterima**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,008) > nilai ttabel (1,96) dengan P-Value 0,003 < 0,05. Maka **H3 diterima**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (2,061) > nilai ttabel (1,96) dengan P-Value 0,040 < 0,05. Maka **H4 diterima**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (2,753) > nilai ttabel (1,96) dengan P-Value 0,006 < 0,05. Maka **H5 diterima**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (2,010) > nilai ttabel (1,96) dengan P-Value 0,045 < 0,05. Maka **H6 diterima**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (2,101) > nilai ttabel (1,96) dengan P-Value 0,036 < 0,05. Maka **H7 diterima**.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat Bagian Biro Perekonomian.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat Bagian Biro Perekonomian.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat Bagian Biro Perekonomian.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat Bagian Biro Perekonomian.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat Bagian Biro Perekonomian.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja sebagai intervening pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat Bagian Biro Perekonomian.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja sebagai intervening pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat Bagian Biro Perekonomian.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut : Bagi Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat Bagian Biro Perekonomian. Diharapkan dapat selalu mempertimbangan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai salah satu indikator dalam meningkatkan motivasi kerja, karena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik dan memadai gaya kepemimpinan dan semakin tinggi disiplin kerja, maka motivasi kerja dan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar. 2023. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bahtera Adiguna Pangkalan Bun.” *Magenta* 11(2): 119–30.
- Nur Alam, Andi Rahma, Nurmal Nurmal, and Nurlia Nurlia. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama.” *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 6(1): 49–55.
- Pramono, Arief, and A.W. Siswo Susilo. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.” *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 6(1): 1–13.
- Puspita, D, and S Widodo. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya* 1(1): 31–41.
- Sihotang, Hotmaulina. 2023. Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta *Metode Penelitian Kuantitatif*.