

Pengaruh Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi

Nendry Rafi Andika

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: rafianti6@gmail.com@gmail.com

ABSTRACT

Organizational commitment (X1), quality of work life (X2), job satisfaction (Y) and employee performance (Z) at the West Tanjung Jabung District Health Office, where organizational commitment is in the very good category, quality of work life is in the good category, satisfaction work and employee performance are in the high category. Organizational commitment has a significant effect on job satisfaction. Therefore, it can be concluded that organizational commitment (X1) partially has a significant influence on job satisfaction (Y). The quality of work life has a significant effect on job satisfaction. Therefore, it can be concluded that the quality of work life (X2) partially has a significant influence on job satisfaction (Z). Organizational commitment and quality of work life together influence job satisfaction. Therefore, it can be concluded that the results of testing organizational commitment and quality of work life simultaneously have a significant influence on job satisfaction. Organizational commitment has a significant effect on performance. Therefore, it can be concluded that organizational commitment (X1) partially has a significant influence on performance (Z). The quality of work life influences performance. Therefore, it can be concluded that the quality of work life (X2) partially has a significant effect on performance (Z). Organizational commitment and quality of work life together have a significant effect on performance. Therefore, it can be concluded that the test results are significant, which means organizational commitment and quality of work life simultaneously have a significant effect on performance. Job satisfaction has a significant effect on performance. Therefore, it can be concluded that job satisfaction (Y) partially has a significant effect on performance (Z).

Keyword : *Organizational commitment (X1), quality of work life (X2), job satisfaction (Y) and employee performance (Z)*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sedarmayanti (2017) Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas kiranya jelas bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap

kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku pegawainya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian pegawai perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa pegawai yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya itu. Dalam lingkungan yang semakin kompetitif manajemen perusahaan harus didukung untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara menyempurnakan sistem pengukuran kinerja tradisional karena dalam sistem pengukuran tradisional yang menekankan pada ukuran keuangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan / instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan / instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan instansi

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka telat datang dan pulang cepat pegawai yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu pelayanan kepada masyarakat yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini dibuktikan dari pengakuan beberapa pegawai yang sering merasa sungkan dan kurang nyaman apabila mereka ditunggu dan didampingi oleh pemimpin mereka ketika sedang bekerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi juga membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil observasi di lapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat kurang sesuai dengan situasi dan kondisi instansi. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan ini buruk, akan tetapi untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi instansi. Pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan. Namun hal ini justru beberapa kali membuat pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Banyak dari pegawai yang justru tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai oleh pemimpinnya. Hal ini justru menghambat proses layanan kepada masyarakat dan memperlambat pencapaian target instansi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan

Pengertian motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencari tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan. Dengan demikian motivasi didalam kehidupan suatu organisasi harus diamati secara cermat, karena didalam organisasi akan terjadi hal-hal yang sebagai berikut seperti proses kerja sama antar pimpinan dengan bawahan maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri dan dalam proses interaksi itu terjadi perilaku bawahan yang diperhatikan, tetapi kemungkinan juga dilaksanakan agar pelaku tersebut sesuai dengan keinginan yang diharapkan seorang pemimpin. Kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun nonmaterial. Dasar teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat motivasi kerja seseorang.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Malayu s.p. Hasibuan (2020), bahwa motivasi kerja adalah keinginan bekerja untuk mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut dapat mendorong para anggota untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja. Oleh karena itulah heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan organisasi. Upaya peningkatan kinerja pegawai menuntut peran organisasi dalam melakukan pendekatan gaya kepemimpinan yang efektif, bahwa keberhasilan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpinannya.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Pelaksanaan tugas dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu pekerjaan dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Adapun yang menjadi motivasi dari pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah dalam bentuk tunjangan dan honor untuk itu dapat dilihat berapa besaran tunjangan yang diterima pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020 memuat Hasil Pengukuran Sasaran Strategis dan Pengukuran Kinerja Program/ Kegiatan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dilaksanakan pada Tahun 2019, sebagai Pertanggungjawaban Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam menjalankan salah satu tugasnya yaitu berkaitan dengan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat

METODE

Dalam penelitian ini penulis, menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Deskriptif yang dijelaskan sebagai suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran dengan suatu tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang sistematis sesuai fakta yang sedang diselidiki. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dari penelitian ini.

Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian korelasi. Yang dimaksud dengan penelitian korelasi adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk memahami objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara beberapa variabel penelitian, variabel bebas dan terikat dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

Path Analysis dikembangkan oleh Sewall Wright (1934) dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yg merupakan variabel akibat. Secara matematis, Path Analysis mengikuti pola model struktural. Pengembangan model analisa jalur harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya. Model dirancang berdasarkan konsep dan teori.

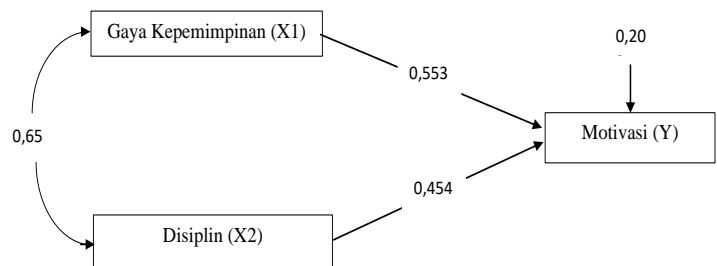
Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur (*path analysis*). Perhitungan menggunakan analisis jalur mensyaratkan data yang digunakan memiliki skala pengukuran interval. Karena tingkat pengukuran skala dari Likert's *Summated Rating* adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval* (MSI).

HASIL

Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Disiplin (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap motivasi (Y) sebagai variabel intervening dan dampaknya terhadap kinerja pegawai (Z). Hasil pengolahan kuesioner dihitung dengan menggunakan *Software SPSS 22* maka dapat dibuat perhitungan persamaan analisis jalur sebagai berikut:

Analisis Jalur Struktur I:

Analisis jalur struktur I digunakan untuk menjawab tujuan nomor 2 sampai dengan nomor 5. Skema perhitungan persamaan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Pengujian Jalur

Melalui gambar di atas, dapat diformulasikan nilai koefisien jalur melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Disiplin (X ₁)	$\rho_{yx1} = 0,553$
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	$\rho_{yx2} = 0,454$

Sumber : Hasil perhitungan statistic

Tabel di atas menggambarkan persamaan jalur. Dengan memperhatikan tabel di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = 0,553 X_1 + 0,454 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

- X₁ = disiplin
- X₂ = gaya kepemimpinan
- Y = motivasi kerja

Pengaruh X₁ terhadap Y

- Pengaruh langsung
 $X_1 \rightarrow Y$
 - = (P_{YX1}) x (P_{YX1})
 - = (0,553) x (0,553)
 - = 0,3389 atau 33,89%
- Pengaruh tidak langsung
 X_1 melalui X₂ → Y
 - = (P_{YX1}) x (r_{X1X2}) x (P_{YX2})
 - = (0,553) x (0,055) x (0,454)
 - = 0,0138 atau 1,38%

- Pengaruh Total
 - Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung
 - = 0,3389 + 0,0138
 - = 0,3527 atau 35,27 %

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung Gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (Y) adalah sebesar 33,89%, pengaruh tidak langsung X1 melalui X2 sebesar 1,38% dan pengaruh total sebesar 35,27%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya Disiplin (X1) secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi (Y) sehingga dapat dikatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y).

Pengaruh X₂ terhadap Y

- Pengaruh langsung
 - X₂→Y = (P_{YX2}) x (P_{YX2})
 - = (0,454) x (0,454)
 - = 0,206 atau 20,6%

- Pengaruh tidak langsung
 - X₂ melalui X₁→ Y = (P_{YX1}) x (r_{X1X2}) x (P_{YX2})
 - = (0,533) x (0,055) x (0,454)
 - = 0,0133 atau 1,33%

- Pengaruh Total
 - Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung
 - = 0,206 + 0,0133
 - = 0,2193 atau 21,93 %

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap motivasi (Y) adalah sebesar 20,6%, pengaruh tidak langsung X1 melalui X2 sebesar 1,33% dan pengaruh total sebesar 21,93%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi (Y) sehingga dapat dikatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y).

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja (karena nilainya positif) sebesar 0,582 satuan. Setiap peningkatan disiplin sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,281 satuan. Nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan lebih besar dibandingkan koefisien jalur untuk variabel disiplin, artinya kepemimpinan lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap motivasi kerja dibandingkan variabel disiplin, baik secara langsung maupun tak langsung.

Pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel disajikan dalam tabel berikut

Tabel 2
Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung

VARIABEL	Y		
	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total
X1	33.89%	1.38%	35.27%
X2	20.6%	1.33%	21.93%
Pengaruh Total	54.49%	2.71%	57.2%

Sumber : Hasil perhitungan statistik

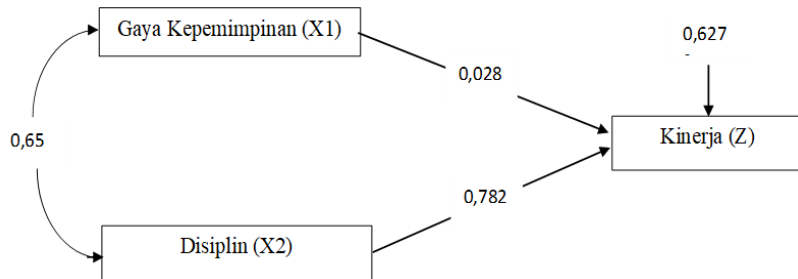
Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 20,6%, dan pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar 1,33%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar 21,93%.

Variabel disiplin mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 33,89%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui kepemimpinan adalah sebesar 1,38%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar 35,27%.

Dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui disiplin dan gaya kepemimpinan adalah sebesar 57,2%, sedangkan pengaruh factor lain terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai $\epsilon = 56,4\%$.

Analisis Jalur Struktur II:

Analisis jalur struktur I digunakan untuk menjawab tujuan nomor 5 sampai dengan nomor 7. Skema perhitungan persamaan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Pengujian Jalur

Melalui gambar di atas, dapat diformulasikan nilai koefisien jalur melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Disiplin (X1)	$\rho_{zx1} = 0,028$
Gaya Kepemimpinan (X2)	$\rho_{zx2} = 0,782$

Sumber: Hasil perhitungan statistic

Tabel di atas menggambarkan persamaan jalur. Dengan memperhatikan tabel di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Z = 0,028 X_1 + 0,782 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

X_1 = disiplin

X_2 = gaya kepemimpinan

Z = kinerja

Pengaruh X_1 terhadap Y

- Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z &= (P_{zx1}) \times (P_{zx1}) \\ &= (0,028) \times (0,028) \\ &= 0,000784 \text{ atau } 0,078\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} X_1 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Z &= (P_{zx1}) \times (r_{x1x2}) \times (P_{zx2}) \\ &= (0,028) \times (0,055) \times (0,782) \\ &= 0,00120 \text{ atau } 0,12\% \end{aligned}$$

- Pengaruh Total

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh total} &= \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\ &= 0,000784 + 0,00120 \\ &= 0,001984 \text{ atau } 0,198\% \end{aligned}$$

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 0,078%, pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2 sebesar 0,12% dan pengaruh total sebesar 0,198%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya Disiplin (X_1) secara langsung

berpengaruh positif terhadap kinerja (Z) sehingga dapat dikatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan Terdapat Pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z).

Pengaruh X₂ terhadap Z

- Pengaruh langsung

$$X_2 \rightarrow Z = (P_{ZX_2}) \times (P_{ZX_2})$$

$$= (0,782) \times (0,782)$$

$$= 0,6115 \text{ atau } 61,15\%$$
- Pengaruh tidak langsung

$$X_2 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Z = (P_{ZX_1}) \times (r_{X_1X_2}) \times (P_{ZX_2})$$

$$= (0,028) \times (0,055) \times (0,782)$$

$$= 0,0012 \text{ atau } 0,12\%$$
- Pengaruh Total

$$\text{Pengaruh total} = \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$$

$$= 0,6115 + 0,0012$$

$$= 0,6127 \text{ atau } 61,27\%$$

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 61,15%, pengaruh tidak langsung X₁ melalui X₂ sebesar 0,12% dan pengaruh total sebesar 61,27%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₂) secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja (Z) sehingga dapat dikatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan Terdapat Pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z).

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (karena nilainya positif) sebesar 0,276 satuan. Setiap peningkatan disiplin sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,269 satuan. Nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan lebih besar dibandingkan koefisien jalur untuk variabel disiplin, artinya disiplin lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap kinerja dibandingkan variabel kepemimpinan, baik secara langsung maupun tak langsung.

Pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4
Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung

	Z		
	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total
X1	0.078%	0.12%	0.198%
X2	61.15%	0.12%	61.27%
Pengaruh Total	61.2%	0.24%	61.46%

Sumber: Hasil perhitungan statistik

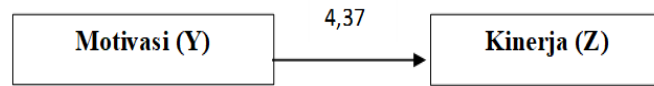
Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 61,15%, dan pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar 0,12%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 61,27%.

Variabel disiplin mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,078%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui kepemimpinan adalah sebesar 0,12%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 0,198%.

Dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui disiplin dan gaya kepemimpinan adalah sebesar 61,46%, sedangkan pengaruh factor lain terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai $\epsilon = 56,4\%$.

Analisis Jalur Struktur III:

Analisis jalur struktur I digunakan untuk menjawab tujuan nomor 8. Skema perhitungan persamaan analisis jalur dengan hasil perhitungan koefisien jalur (*Path Analysis*) diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Pengujian Jalur

Gambar di atas menggambarkan persamaan jalur, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Motivasi (Y)	$\rho_{yz} = 0,437$

Tabel di atas menggambarkan persamaan jalur. Dengan memperhatikan tabel di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Z = 0,437 Y + \varepsilon$$

Dimana :

Y = motivasi kerja

Z = kinerja

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

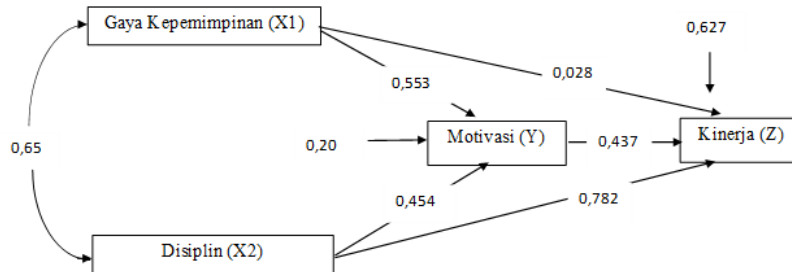
$$\begin{aligned} Y \rightarrow Z &= (P_{ZY}) \times (P_{ZY}) \\ &= (0,437) \times (0,437) \\ &= 0,190 \text{ atau } 19\% \end{aligned}$$

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 19%, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (Y) secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja (Z) sehingga dapat dikatakan bahwa dengan motivasi (Y) Terdapat Pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z).

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (karena nilainya positif) sebesar 0,637 satuan.

Analisis Jalur Struktur IV:

Analisis jalur struktur I digunakan untuk menjawab tujuan nomor 9. Skema perhitungan persamaan analisis jalur dengan hasil perhitungan koefisien jalur (*Path Analysis*) diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 5
Model analisis jalur 4 Koef. Jalur

Gambar di atas menggambarkan persamaan jalur, diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Disiplin (X1)	$\rho_{yx1} = 0,553$
Gaya Kepemimpinan (X2)	$\rho_{yx2} = 0,454$
Disiplin (X1)	$\rho_{zx1} = 0,028$
Gaya Kepemimpinan (X2)	$\rho_{zx2} = 0,782$
Motivasi (Y)	$\rho_{yz} = 0,437$

Sumber: Hasil perhitungan statistik

Tabel di atas menggambarkan persamaan jalur. Dengan memperhatikan tabel di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

- $Y = 0,553 X_1 + 0,454 X_2 + \varepsilon$
- $Z = 0,028 X_1 + 0,782 X_2 + \varepsilon$

Pengaruh Gaya kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja

- Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z &= (P_{zx1}) \times (P_{yx1}) \times (P_{yz}) \\ &= (0,028) \times (0,553) \times (0,437) \\ &= 0,0067 \text{ atau } 0,67\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } Y &= P_{zx1} \times (P_{yx1}) \times (r_{x_1x_2}) \times (P_{yx2}) \times (P_{yz}) \\ &= (0,028) \times (0,553) \times (0,055) \times (0,454) \times (0,437) \\ &= 0,000168 \text{ atau } 0,0168 \end{aligned}$$

Pengaruh disiplin melalui motivasi terhadap kinerja

- Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z &= (P_{zx2}) \times (P_{yx2}) \times (P_{yz}) \\ &= (0,782) \times (0,454) \times (0,437) \\ &= 0,155 \text{ atau } 15,5\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } Y &= P_{zx2} \times (P_{yx2}) \times (r_{x_1x_2}) \times (P_{yx1}) \times (P_{yz}) \\ &= (0,782) \times (0,454) \times (0,055) \times (0,553) \times (0,437) \\ &= 0,0047 \text{ atau } 0,47\% \end{aligned}$$

Interpretasi

Pengaruh Gaya Disiplin (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

$$Y = 0,553 X_1 + 0,454 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja (karena nilainya positif) sebesar 0,582 satuan. Setiap peningkatan disiplin sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,281 satuan. Nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan lebih besar dibandingkan koefisien jalur untuk variabel disiplin, artinya kepemimpinan lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap motivasi kerja dibandingkan variabel disiplin, baik secara langsung maupun tak langsung.

Pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 7
Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung

	Y		
	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total
X1	0.67%	0.0168%	0.68%
X2	15.5%	0.47%	15.97%
Pengaruh Total	16.17%	0.48%	16.65%

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 15,5%, dan pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar 0,47%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar 15,97%.

Variabel disiplin mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 0,67%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui kepemimpinan adalah sebesar 0,0168%, sehingga total pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,68%.

Dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui disiplin dan gaya kepemimpinan adalah sebesar 16,65%, sedangkan pengaruh factor lain terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai $\epsilon = 56,4\%$.

Pengaruh Disiplin (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Z)

$$Z = 0,028 X_1 + 0,782 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (karena nilainya positif) sebesar 0,276 satuan. Setiap peningkatan disiplin sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,269 satuan. Nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan lebih besar dibandingkan koefisien jalur untuk variabel disiplin, artinya disiplin lebih menentukan (berpengaruh lebih besar) terhadap kinerja dibandingkan variabel kepemimpinan, baik secara langsung maupun tak langsung.

Pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 8
Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung

	Z		
	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total
X1	7.20%	0.40%	7.60%
X2	7.60%	0.40%	8.10%
Pengaruh Total	14.90%	0.80%	15.70%

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 7,2%, dan pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar 0,4%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 7,6%. Variabel disiplin mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 7,6%, dan pengaruh tidak langsung melalui melalui kepemimpinan adalah sebesar 0,4%, sehingga total pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 8,1%. Dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel melalui disiplin dan gaya kepemimpinan adalah sebesar 15,7%, sedangkan pengaruh factor lain terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai $\epsilon = 56,4\%$.

SIMPULAN

Adapun gambaran dan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi dengan menggunakan sampel sebanyak 54 responden. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) , motivasi kerja (Y) dan kinerja pegawai (Z) di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi, dimana berada pada kategori baik, Disiplin berada pada kategori baik, motivasi kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori baik.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya Disiplin (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
4. disiplin dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Z).
6. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Z).
7. disiplin dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian signifikan yang berarti disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
8. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Z).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Sp Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.