

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin

Weni Rahmayeni*, M. Zahari MS, Osrita Hapsara

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: wenirahmayeni78@gmail.com

ABSTRACT.

The purpose of this research is to describe leadership style, work discipline, motivation and performance of employees of the Merangin Regency Education and Culture Service and to analyze the influence of leadership style and work discipline partially and simultaneously directly and indirectly on employee work motivation and performance, as well as to analyze work motivation on employee performance. To answer the research objectives, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely leadership style, work discipline, work motivation and performance. Apart from that, the author also looked for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. The population in this research is ASN employees totaling 73 employees with conditions in 2022. The data analysis technique used in this research is through path analysis followed by hypothesis testing through the F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis tests carried out, it was found that leadership style and work discipline influenced work motivation by 46.28% while the rest was influenced by other variants. Leadership style and work discipline have an influence of 43.14% on employee performance at the Merangin Regency Education and Culture Office. This research concludes that leadership style, work discipline, work motivation and employee performance are in good and high condition. Apart from that, work discipline and work stress partially and simultaneously have a positive and significant influence on work motivation and employee performance at the Merangin Regency Education and Culture Office. Likewise, work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Aparatus Sipil Negara sebagai unsur Aparatur Negara bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan undang-undang dasar 1945. Penyelenggara instansi pemerintah memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin sebagai salah satu instansi pemerintah dalam menjalankan aktifitas organisasi tentu tidak luput pula dari permasalahan sumber daya manusianya. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja pegawai. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja pegawai, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Amedd dan Uddin yasa, Tama: 2012).

Menurut Hasibuan (2010: 170), "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Kepemimpinan Pancasila ialah Kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945".

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai 2011:825). Dalam sebuah instansi disiplin pegawai sangat dibutuhkan agar tingkat efisiensi dan

kinerja pegawai dapat meningkat dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Disiplin merupakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh setiap pegawai dengan rasa senang tanpa ada paksaan. Sehingga setiap pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan dapat bekerja dengan baik.

Pada dasarnya, organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh McClelland. Menurut McClelland (2011) fungsi motivasi kerja bagi pegawai adalah 1) energizer yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) directedness yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) patterning yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang pegawai.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai ASN Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Merangin. Dimana jumlah pegawai sebanyak 73 orang ASN. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Nawawi dalam Riduwan dan Kuncoro (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin sebanyak 73 orang ASN dengan kondisi tahun 2022. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati.

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel terikat. Setelah data dianalisis dengan analisis jalur, selanjutnya peneliti menguji hipotesis menggunakan uji-t parsial dan uji-F secara simultan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan(X1), disiplin (X2), motivasi (Y) dan kinerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Gaya Kepemimpinan	1.802	Tinggi
2	Disiplin	2.378	Tinggi
3	Motivasi	1.433	Cukup Tinggi
4	Kineirja	1.251	Cukup Tinggi

Dilihat dari skala penilaian, variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2), motivasi (Y) dan kinerja (Z). dikategorikan tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2), motivasi (Y) dan kinerja (Z) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai Koefisien Jalur

Peingaruh antar variabel	Koefisien jalur (beta)	Sig.	R square
X1 terhadap Y	0,512	0,000	
X2 terhadap Y	0,349	0,002	
X1 terhadap Z	0,548	0,000	
X2 terhadap Z	0,365	0,000	
Y terhadap Z	0,754	0,000	

Sumber : Data diolah 2023

Dari perhitungan struktur 1 dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 67,4%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan dan disiplin memberikan kontribusi terhadap motivasi sebesar 67,4%

Dari perhitungan struktur 2 dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap Kinerja sebesar 43,35%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 32,40%. Dengan demikian pengaruh total langsung dan tidak langsung dari variable gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap Kinerja sebesar 75,7%

Dari proses perhitungan struktur 3 didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 56,8%, ini menunjukkan bahwa motivasi (Y) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja (Z). Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel motivasi (Y) mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja (Z).

Uji Hipotesis

Dari uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.23 nilai F hitung 20,669 dengan signifikansi 0,000 maka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dikarenakan nilai Thitung $20,669 > T_{tabel}$ 3,13 dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.

Berdasarkan tabel 4.24 di atas diperoleh angka t hitung variabel gaya kepemimpinan 2,882, dikarenakan nilai thitung $2,882 > 1,99444$ dan uji signifikansi sebesar 0,006, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih $< 0,05$ ($0,006 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.24 di atas diperoleh angka t hitung variabel disiplin kerja 2,976, dikarenakan nilai thitung $2,976 > 1,99444$ dan uji signifikansi sebesar 0,004, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Dari uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.25 nilai F hitung 18,219 dengan signifikansi 0,000 maka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dikarenakan nilai Thitung $18,219 > T_{tabel}$ 3,13 dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.

Berdasarkan tabel atas diperoleh angka t hitung variabel gaya kepemimpinan 3,175, dikarenakan nilai thitung $3,175 > 1,99444$ dan uji signifikansi sebesar 0,003, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.24 di atas diperoleh angka t hitung variabel disiplin kerja 2,336, dikarenakan nilai thitung $2,336 > 1,99444$ dan uji signifikansi sebesar 0,008, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan gaya kepemimpinan dalam kondisi baik dan disiplin, motivasi dan kinerja ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin dalam kondisi tinggi.
2. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja pada ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.
5. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja melalui motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Aziri, B. (2011). *Job Satisfaction: A Literature Review*. *Management Research And Practice*. Vol. 3. No. 4.
- Baihaqi, Muhammad Imam. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Gunawan, M. Zahari MS, Osrita Hapsara. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. Vol 8, No 1.
- H. Maslow Abraham. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jain, R. & Kaur, S. (2014). *Impact of Work Enviroment on Job Satisfaction*. *International Journal of Scientific and Research Publication*, Vol. 4 (1): 1- 8
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2010). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam Menejemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.