

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kecamatan Se Kota Jambi

Mayuhardi

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: my.hardi79@gmail.com

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain, gaya kepemimpinan yang tepat serta didukung dengan kedisiplinan akan menimbulkan motivasi pegawai untuk berkinerja dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai diuji secara langsung dan tidak langsung. Untuk menguji isu-isu diatas dilakukan survey secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kecamatan se Kota Jambi. Analisa data dilakukan menggunakan path analysis. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan se Kota Jambi berada pada kategori sedang. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif serta menggunakan rentang skala sedangkan secara verifikatif menggunakan analisis jalur atau path analysis. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara bersama-sama melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 53,93%, pengaruh tidak langsungnya sebesar 28,14%, sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 82,07%. sehingga secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin melalui motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci : disiplin, kepemimpinan, kinerja dan motivasi kerja

ABSTRACT

Leadership style is a behavioral norm that is used by someone when that person influences the behavior of others, the right leadership style and supported by discipline will motivate employees to perform well. The purpose of this study was to examine the effect of leadership style, discipline, work motivation on employee performance. The influence of leadership, discipline, work motivation and employee performance were tested both directly and indirectly. To test the above issues, a direct survey was carried out by distributing questionnaires to District employees throughout Jambi City. Data analysis is done by path analysis. The results of this study indicate that leadership, discipline and work motivation have an effect either simultaneously or partially on employee performance. Leadership style, discipline, work motivation and performance of Jambi City sub-district employees are in the medium category. The analytical tool in this study uses a descriptive method with a verification approach. Where to use a range of scales while verification using path analysis or path analysis. The direct influence of Leadership Style and Discipline together through Work Motivation on Employee Performance is 53.93%, the indirect effect is 28.14%, so the total effect is of 82.07%. so that simultaneously the variables of Leadership Style and Discipline through motivation have a significant influence on employee performance

Keywords: discipline, leadership, performance and work motivation

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi serta mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno, 2016). Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia yang setepat-tepatnya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus

diperhatikan oleh setiap instansi ,terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik .hal ini memaksa setiap instansi harus memiliki pegawai yang dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dibutuhkan beberapa faktor pendorong diantaranya adalah faktor dari atasan, rekan kerja, sistem yang belaku di tempat kerja serta faktor internal dari pegawai itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2016), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Fahmi (2016), kepemimpinan merupakan ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Hasibuan (2010), kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.. Kualitas dari seorang pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi pada bisnis maupun pelayanan publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Menurut Terry (Sutrisno, 2016) fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerakan; dan (4) pengendalian. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hasibuan (2019) gaya kepemimpinan merupakan suatu langkah kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya, ingin bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai arah organisasi. Menurut Stoner dalam artikel Ismie Fauziah (2020) menjabarkan bahwa gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai akan meningkatkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya, berdasarkan survey awal yang dilakkan oleh penulis terdapat 3 tipe gaya kepemimpinan Camat di Kota Jambi yaitu Otoriter, Delegatif dan partisipatif

Seorang pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya., terkadang ketidakpahaman pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga pegawai yang datang telah memiliki tujuan atau rencana terkait tugas yang akan dikerjakannya pada hari itu, bukan sekedar datang duduk namun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan, atau melakukan pekerjaan apabila diperintah dahulu oleh atasan. Dengan disiplin yang tinggi berarti semua pihak dapat menjamin kelangsungan hidup dan kelancaran kegiatan belajar, bekerja, dan berusaha. Kemauan dan kerja keras yang kita peroleh dari disiplin, akan melahirkan mental yang kuat dan tidak mudah menyerah walaupun dalam keadaan sulit. (Novia, 2021)

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Asn Kecamatan Se Kota Jambi Periode Tahun 2021

Nama Kecamatan	Tepat waktu	Telat	TK	Cuti	Ket
Alam Barajo	58.65	19.83	13.82	1.91	5.79
Danau Sipin	46.04	19.46	15.10	4.02	13.39
Danau Teluk	58.32	15.33	17.52	0.71	8.11
Jambi Selatan	63.56	22.04	5.85	2.09	6.46
Jambi Timur	60.57	23.94	8.29	0.56	6.63
Jelutung	52.88	30.06	5.97	1.84	9.25
Kota Baru	70.25	16.87	1.94	1.05	9.88
Paal Merah	41.84	35.36	8.92	1.61	12.28
Pasar	45.15	35.04	8.00	1.53	10.28
Pelayangan	63.98	15.00	2.60	1.59	16.83
Telanaipura	48.04	19.46	15.10	4.02	13.39

Sumber : Mini profil BKPSDMD Pemerintah Kota Jambi Tahun 2021

Pemerintah Kota Jambi melalui Peraturan Walikota Jambi Nomor 01 Tahun 2022 Tanggal 3 Januari 2022 dan Keputusan Walikota Jambi Nomor 02 Tahun 2022 Tanggal 3 Januari 2022 tentang pemberian tunjangan penambahan penghasilan pegawai, memberikan reward yang cukup besar kepada pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan disiplin hal ini bertujuan untuk menambah motivasi kerja ASN agar bisa berkerja lebih maksimal, ada 2 (dua) hal utama yang menjadi ukuran bagi seorang ASN untuk mendapatkan TPP secara penuh yaitu kinerja pegawai yang dilihat melalui system e-kinerja dan absensi yang dapat dipantau secara online oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan kepada para ASN Kecamatan di Kota Jambi merupakan sebuah bentuk apresiasi dan alat untuk memotivasi mereka agar bekerja sesuai dengan sasaran kinerja yang telah mereka susun pada setiap tahunnya. Motivasi menurut Wibowo (2014) adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Hamzah B. Uno (2010) Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dari dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat, minat, dorongan akan kebutuhan, harapan, cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Ada beberapa indikasi yang memperlihatkan seorang ASN termotivasi atau tidak diantaranya adalah datang terlambat, tapi pulang lebih awal atau tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas. Dalam Roadmap Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Jambi Tahun 2019 – 2023 disebutkan ada beberapa permasalahan yang dialami oleh Pemerintah Kota Jambi diantaranya adalah belum optimalnya terhadap pengelolaan SDM aparatur, masih rendahnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur, kurangnya motivasi dari aparatur untuk mengembangkan diri, adanya aparatur yang merasa puas dengan capaian saat ini, serta belum optimalnya kapasitas dan profesionalisme dari aparatur. Oleh karena itu melalui Roadmap tersebut disusunlah langkah-langkah sebagai upaya meningkatkan kualitas dan motivasi dari ASN sehingga dapat menjadi daya ungkit pencapaian visi dan misi Pemerintah Kota Jambi.

Dalam upaya mewujudkan visi diatas Pemerintah Kota Jambi telah menyusun rumusan misi yang memberikan gambaran dalam menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi melalui penetapan tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang akan dicapai, khusus untuk Kecamatan ada 2 (dua) hal yang menjadi sasaran capaian kinerja Kecamatan dalam Kota Jambi yaitu Meningkatkan profesionalisme ASN dan akuntabilitas kinerja pemerintah berbasis TIK serta Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan dengan indicator sarannya adalah Indeks Kepuasan Masyarakat dan Persentase pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan. Pada tabel berikut ini dapat dilihat capaian indicator kinerja sasaran strategis Kecamatan dalam Kota Jambi Pada Tahun 2021 .

Tabel 2
Capaian Kinerja Kecamatan Dalam Kota Jambi Tahun 2021

No	Kecamatan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian
1	Kota Baru	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	98%
		Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	90%
2	Telanai Pura	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	89,21%
		Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	56,57%
3	Jelutung	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	74%
		Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	100%
4	Pasar	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	84,10%
		Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	66,07%
5	Jambi Selatan	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	86,06%
		Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	75,08%
6	Jambi Timur	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	90,37%
		Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	85,73%
7	Danau Teluk	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	89%
		Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	66%
8	Pelayangan	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	86%
		Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	80%
9	Alam Barajo	Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	95,75%
10	Danau Sipin	Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	63,92%
		Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	85,02%
11	Paal Merah	Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	81,82%
		Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	92%
		Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan	Tingkat pemberdayaan Masyarakat dalam pembangunan	72%

Sumber : LKPJ Walikota Jambi Tahun 2021

Menurut (Moeheriono, 2014) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, bila kita bandingkan antara pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dengan capaian kinerja Kecamatan pada Tahun 2021 didapatkan kesimpulan bahwa masih ada kecamatan yang belum mampu mencapai target kinerja dan anggaran secara maksimal . hal ini tentunya disebabkan oleh banyak hal baik internal mau pun eksternal pegawai, seperti yang telah dijelaskan diatas faktor gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, motivasi kerja sangat memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3
Pagu Dan Realisasi Anggaran Kecamatan Dalam Kota Jambi Tahun 2021

Kecamatan	Belanja Tidak Langsung			Belanja Langsung		
	Anggaran	Realisasi	%	Anggaran	Realisasi	%
Kota Baru	5.345.434.251	4.813.870.741	90,06	7.534.766.966	6.822.530.286	90,55
Telanaï Pura	5.216.836.203	5.109.153.622	97,94	7.530.462.780	6.838.265.492	90,81
Jelutung	6.146.112.699	5.867.180.840	95,46	9.095.485.251	8.917.668.185	98,04
Pasar	3.354.498.674	3.132.283.725	93,38	5.187.927.525	4.685.949.957	90,32
Jambi Selatan	5.203.010.247	4.954.410.241	95,22	6.886.168.500	6.695.464.737	97,23
Jambi Timur	6.913.548.860	6.697.230.211	96,87	10.057.513.778	9.605.569.079	95,51
Danau Teluk	4.488.977.113	4.049.179.960	90,20	5.886.529.209	5.229.995.478	88,85
Pelayangan	5.568.236.160	5.377.882.667	96,58	6.193.277.749	4.798.240.928	77,47
Alam Barajo	6.166.744.016	5.717.547.510	92,72	8.214.640.650	7.951.574.735	96,80
Danau Sipin	4.774.974.928	4.649.880.899	97,38	7.241.608.258	6.728.690.000	92,92
Paal Merah	4.719.970.141	4.502.573.044	95,39	8.355.024.392	7.509.080.175	89,88

Sumber : LKPJ Walikota Jambi Tahun 2021

Tujuan penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui gambaran keadaan gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan se Kota Jambi; (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin baik langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan se Kota Jambi; (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin pegawai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai Kecamatan se Kota Jambi; (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan se Kota Jambi; dan (5) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai Kecamatan se Kota Jambi.

METODE

Dalam pelaksanaan ini terdapat empat variabel, yaitu 2 variabel bebas X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Disiplin), 1 variabel intervening (Motivasi Kerja, Y) dan 1 variabel terikat (Kinerja, Z) dengan objek penelitian adalah pegawai Kecamatan se Kota Jambi yang berjumlah 167 orang sebagai populasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif dengan pertimbangan efektifitas dan efisiensi karena keterbatasan dana, tenaga, waktu dan kemampuan. Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian antara lain : library research (riset perpustakaan), field research (riset lapangan), interview (wawancara) observasi (pengamatan langsung) dan kuesioner.

HASIL

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Keterangan
Kepemimpinan	Valid
Disiplin	Valid
Motivasi Kerja	Valid
Kinerja Pegawai	Valid

Sumber: data olahan

Tabel. 5
Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.816	9	Reliabel
Disiplin	0.810	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0.750	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.909	8	Reliabel

Sumber: data olahan

Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan skor variabel Gaya Kepemimpinan pada pegawai Kecamatan se Kota Jambi dikategorikan sedang, dengan skor sebesar 1.817, apabila dilihat pada rentang skala yang menggambarkan variable, Gaya Kepemimpinan termasuk pada range 1.474,2 – 1.927,7 berada pada Kriteria sedang. yang menjelaskan bahwasanya Gaya Kepemimpinan para Camat di Kota Jambi dianggap sedang, Skor tertinggi variable gaya kepemimpinan berada pada pernyataan ke tujuh “Pada institusi saya, wewenang pimpinan tidak mutlak.” dan pertanyaan ke delapan “Pada institusi saya keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.

Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin

Berdasarkan skor variabel disiplin pada pegawai kecamatan di Kota Jambi dikategorikan sedang, dengan skor sebesar 954, apabila dilihat pada rentang skala yang menggambarkan variable, Disiplin pegawai termasuk pada range 819 – 1.070 berada pada Kriteria Sedang. Yang menjelaskan bahwasanya Disiplin pegawai Kecamatan pada umumnya masih dalam kategori sedang meskipun masih ada beberapa orang pegawai yang dianggap kurang disiplin dalam bekerja. Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan ketiga yaitu “ Saya istirahat sesuai dengan jamnya” Sedangkan skor terendah berada pada pertanyaan ke dua yaitu : “ Saya pulang sesuai dengan jam kerja”.

Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan skor variabel motivasi kerja pada pegawai Kecamatan se Kota Jambi dikategorikan sedang, dengan skor sebesar 1.496, apabila dilihat pada rentang skala yang menggambarkan variabel, motivasi kerja termasuk pada range 1.310,4 – 1.713,5 berada pada Kriteria Sedang, skor tertinggi berada pada pernyataan ke dua yaitu “ Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas.” Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan ke delapan yaitu “ Saya bekerja dengan mengharapakan imbalan yang layak”

Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan skor variabel kinerja pegawai dikategorikan sedang, dengan skor sebesar 1.401, apabila dilihat pada rentang skala yang menggambarkan variabel, kinerja pegawai termasuk pada range 1.310,4 – 1.713,5 berada pada Kriteria sedang. Artinya bahwa kinerja pegawai Kecamatan se Kota Jambi dianggap cukup. Untuk variabel Kinerja Pegawai, data skor tertinggi berada pada pernyataan ke lima yaitu “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” “Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama yaitu “Saya memiliki kerapihan dalam bekerja”.

Tabel 6
Matriks Korelasi Antar Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,993	,964			6,216	,000
Kepemimpinan	,553	,073	,821		7,554	,000
Disiplin	,169	,152	,121		1,113	,270

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 7.554, dimana nilai t hitung > t tabel (7.554 > 1,670),

maka secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi. Selain itu untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dimana angka taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hasil pengujian yang dilakukan pada tabel yang sama diperoleh angka nilai t hitung variabel disiplin sebesar 1,113, dikarenakan nilai t hitung $< t$ tabel ($1.113 < 1,670$), maka secara parsial variable disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.. Selain itu untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,270, dimana angka taraf signifikansi lebih besar 0.05 ($0.270 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 7
Uji R dan R Square Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,868	,863	1,261

Sumber: data olahan

Tabel 7 menjelaskan nilai R sebesar 0,932 menunjukkan adanya korelasi ganda (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin) dengan motivasi kerja. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,868 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 86,78% dan sisanya 13,22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Sedangkan Tabel 8 uji Anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 196.790 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($196.790 > 3.15$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan ada pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 8
Hasil Uji F Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	625,694	2	312,847	196,790	,000 ^b
Residual	95,385	60	1,590		
Total	721,079	62			

Sumber: data olahan

Tabel 9
Matriks Korelasi Antar Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-11,009	,904			-12,179	,000
Kepemimpinan	,795	,069	,681		11,581	,000
Disiplin	,777	,143	,321		5,448	,000

Sumber: data olahan

Untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variable Kinerja Pegawai (Z). Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel X_1 sebesar 11.581, dimana nilai t hitung $> t$ Tabel ($11.581 > 1,670$), maka secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). Selain itu untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dimana angka taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). Berdasarkan dari penjelasan tersebut di atas, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). Untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin

(X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z) dilakukan pengujian yang dilakukan pada Tabel yang sama diperoleh angka nilai t hitung variabel X_b sebesar 5,448, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel (5,448 > 1,670), maka secara parsial variable Disiplin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu maka H₀ ditolak dan H₁, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin dengan motivasi kerja. Selain itu untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dimana angka taraf signifikansi lebih besar 0.05 (0.000 < 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Tabel 10
Uji R dan R Square Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,980 ^a	,961	,960

Sumber: data olahan

Tabel 10 nilai R sebesar 0,980 menunjukkan adanya korelasi ganda (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin) dengan Kinerja Pegawai. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,961 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah 96,1 % dan sisanya 3,91 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 11
Hasil Uji F Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2078,557	2	1039,278	743,617	,000 ^b
Residual	83,856	60	1,398		
Total	2162,413	62			

Sumber: data olahan

Tabel 11 uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 743.617 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai F_{hitung} > F_{tabel} (743.617 > 3,15) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesa alternatif (H₁) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan se kota jambi. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 (0.000 < 0.05) oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya hal ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Z).

Tabel 12
Matriks Korelasi Antar Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-14,797	2,268			-6,524	,000
Motivasi	1,561	,096	,902		16,272	,000

Sumber: data olahan

Untuk melihat signifikansi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil pengujian yang dilakukan pada tabel diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 16.272, dikarenakan nilai t hitung > t tabel (16,272 > 1.670), maka secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka h₀ ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 (0.000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

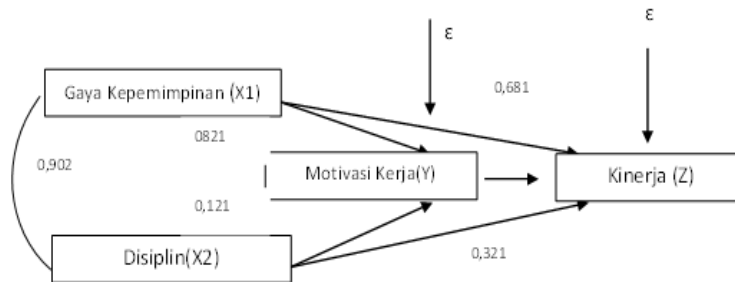
memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 13
Uji R dan R Square Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,902 ^a	,813	,810

Sumber: data olahan

Tabel 13 menjelaskan nilai R sebesar 0,902 menunjukkan adanya korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,813 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah 81,3 % dan sisanya 18,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hubungan kausalitas antara variable X1, X2, Y dan Z

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Z melalui Y adalah = $(P_{zx1})(P_{yx1})(P_{zy}) + (P_{zx2})(P_{yx2})(P_{zy})$
= 50,43% + 3,5% = 53,93%

Pengaruh tidak langsung X1 dan X2 terhadap Z melalui Y
= $(P_{zx1})(r_{x1x2})(P_{yx2})(P_{zy}) + (P_{zx2})(r_{x1x2})(P_{yx1})(P_{zy})$ = 6,70 % + 21,44 % = 28,14 %

Total pengaruh X1 dan X2 melalui Y terhadap Z sebesar: = 53,93% + 28,14% = 82,07%

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara bersama-sama melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 53,93%, pengaruh tidak langsungnya sebesar 28,14%, sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 82,07%.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai sedangkan disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Uji t) dan pada uji F didapatkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
2. Gaya Kepemimpinan secara partial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai begitu pula halnya dengan Disiplin secara parsial juga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Uji t) dan pada Uji F didapatkan hasil Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara partial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z)
3. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Uji t).
4. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara bersama-sama melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 53,93%, pengaruh tidak langsungnya sebesar 28,14%, sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 82,07%. Dengan demikian, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin melalui motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik Dan Penelitian)*, 1st ed., Unimal Press
- Adiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- Anton Athoillah, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia.
- Badan Pusat Statistik Kota Jambi, 2018, Kota Jambi dalam angka
- Badan Pusat Statistik Kota Jambi, 2019, Kota Jambi dalam angka
- Badan Pusat Statistik Kota Jambi, 2020, Kota Jambi dalam angka
- Badan Pusat Statistik Kota Jambi, 2021, Kota Jambi dalam angka
- Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga, 2012.
- Barthos, Basir. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Burhan Bungin, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Danang Sunyoto 2012, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Penerbit Caps, Yogyakarta.
- Darmalaksana, W. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*. Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung
- Dale H. Schunk, Paul R. Pintrich, and Judith L. Meece, *Motivasi Dalam Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Indeks, 2012, Hal. 359.
- Desita Aliana, (2021), Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 810-817
- Dini Rahmawati, 2019, Hubungan Motivasi kerja, karakteristik Individu dan kompensasi terhadap disiplin pegawai Rumah Sakit Cikunir Bekasi Tahun 2018, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1)
- Edward, et all, 2014, Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(3)
- Faroman Syarief, et, all. 202 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Widina Bhakti Persada Bandung
- Fitri, W, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gerbang Media Aksara
- Hamzah B. Uno, M. 2010. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, SP. 2019. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hendriyaldi, 2017, Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan, *Jurnal Ilmiah Universitas Unbari*, 17(2)
- Herry & Jon Kenedi, 2021, *Pengantar Metodologi Penelitian untuk Bisnis dan Manajemen*, Oman Publishing
- Ismie Fauziah S, 2020, Gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemic Covid 19, *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 7(2)
- Junda Ayu Permatasari, dkk, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 3.
- Kadarisman, 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawati, Suparta, & Yasa 2017, Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar
- Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Walikota Jambi Tahun 2021
- N. Lilis Suryani, 2018, Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Lestari Sentosa Indonesia, *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Meisy Suwuh, 2016, *The Influence Of Leadership Style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance at Bank Sulut KCP Cikupang*, 16(1)
- Mini Profil BKPSDMD Pemerintah Kota Jambi, 2021

Mayuhardi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kecamatan Se Kota Jambi*

- Moeheriono, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Novia Luth s, et, all, 2021, *Kinerja Karyawan*, Widina Bhakti Persada Bandung
- Peraturan Walikota Jambi Nomor 01 Tahun 2022 Tanggal 3 Januari 2022 Tentang Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan Pegawai
- Perwira Medan Arifin 2017, Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Surya
- Rafiq, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta-Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, 3(1), 105– 114
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Edisi 2, Bandung, Alfabeta
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Syarief, F., Prambudi Utomo, K., Aziz Winardi, M. N., & Kurniawan, A. 2021. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kualitas terhadap Motivasi Pemerintah Kota Bekasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11, 208–224.
- Syekh, Sayid,. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi Dan Sosial*. Penerbit Gaung Persada (GP), Jakarta
- Wahyu Aldino, 2017, Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo, *Jurnal Manajemen dan Sains*, 2(1)
- Wibowo. 2014 .*Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2 .Jakarta : Rajawali Pers
- Wibowo, 2018, *Manajemen Kinerja, Edisi ke 5 Cetakan ke 12* ,Rajawali Press, Jakarta
- Yusuf, A Muri, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Edisi Pertama, Jakarta:Prenada Media Group