Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 838-844
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1366

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda

Laras Angel Pricilia, Effiyaldi, Johni Paul Karolus Pasaribu*

Manajemen, Ilmu Manajemen dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Kol. M. Kukuh No.36a, Paal Lima, Kec. Kota Baru, Kota Jambi, Jambi, Indonesia
Email : [1]laraspricilia8@gmail.com, [2]effiyaldi@stikom-db.ac.id, [3,*]johnipaul@unama.ac.id
Email koresponden : johnipaul@unama.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai Bappeda yang berjumlah 70 pegawai, menggunakan sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Data penelitian dianalisis dengan teknik analisis regresi linear dengan menggunakan perangkat SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Jambi. Hal ini berarti 40% variabel dependen (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan. Sedangkan, sisanya sebesar 0,600 atau 60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: Bappeda; Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai

Abstract-This study aims to analyze the effect of leadership style and work discipline on employee performance at Bappeda Jambi City. This study uses quantitative methods and data collection techniques using questionnaires. The sample used was all Bappeda employees totaling 70 employees, using saturated sampling as a sampling technique. The research data were analyzed using linear regression analysis techniques using SPSS version 26. The results showed that the variables of leadership style and work discipline partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of Jambi City Bappeda employees. This means that 40% of the dependent variable (employee performance) can be explained by the independent variables, namely leadership style and work discipline simultaneously. Meanwhile, the remaining 0.600 or 60% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Bappeda; Employee Performance; Leadership Style; Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu cara menanggulangi bermacam permasalahan pada ruang lingkup pegawai, karyawan, pegawai, administrator serta daya kegiatan yang lain untuk bisa mendukung kegiatan badan ataupun industri untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan (Effiyaldi et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting bagi setiap organisasi apapun bentuk dan tujuannya, karena setiap organisasi dibangun dengan visi untuk kepentingan manusia, sumber daya manusia memiliki dua perspektif yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja (Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, 2023). Setiap organisasi harus memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas tinggi untuk menjalankan operasinya. Untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan budaya yang mendukung fleksibilitas dan inovasi, para pimpinan harus mengaitkan manajemen sumber daya manusia dengan strategi perusahaan (Mukhlison Effendi, 2021).

Tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi disebut kinerja. Kinerja ini dimasukkan kedalam perencanaan strategi organisasi (Jufrizen, 2021). Kinerja adalah suatu hasil kerja atau pencapaian oleh masing -masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya berdasarkan ukuran dan waktuyang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari instansi atau perusahaan (Prasetyo & Hasibuan, 2019). Kinerja juga disebut sebagai cara untuk menilai seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaan mereka. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik adalah kepemimpinan dan disiplin kerja (Sadat et al., 2020).

Pemegang utama keberhasilan suatu organisasi berada pada pemimpin. Karenanya perlu melihat tingkat peranan dari seorang pemimpin didalam organisasi untuk menilai efektifitas organisasi (Shobirin & Siharis, 2022). Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat (evi wahyuni, 2015). Kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengambil keputusan merupakan beberapa indicator dari gaya kepemimpinan (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022).

Selain gaya kepemimpinan, terdapat disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errissya Rasywir, 2022; Rolando & Mulyono, 2024b). Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Rolando, 2024). Tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan (Mahawati & Sulistiyani, 2021). Indicator yang dapat

Copyright © 2024 Author, Page 838
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 838-844
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1366

digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai antara lain yaitu ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standard kerja, kepatuhan terhadap peraturan, serta tingkat kewaspadaan (Rolando & Pasaribu, 2024).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) , adalah lembaga teknik daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris daerah. Bappeda memiliki tugas membantu Walikota menjalankan pemerintahan di bidang pemerintahan dan sosial budaya, perekonomian, infrastruktur dan pengembangan wilayah, serta penyusunan program (Wikipedia, 2023). Fenomena yang terdapat di Bappeda berdasarkan hasi observasi peneliti, dimana para pegawai tidak patuh terhadap peraturan intansi seperti keterlambatan hadir untuk bekerja serta kurangnya motivasi dari pimpinan yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai .

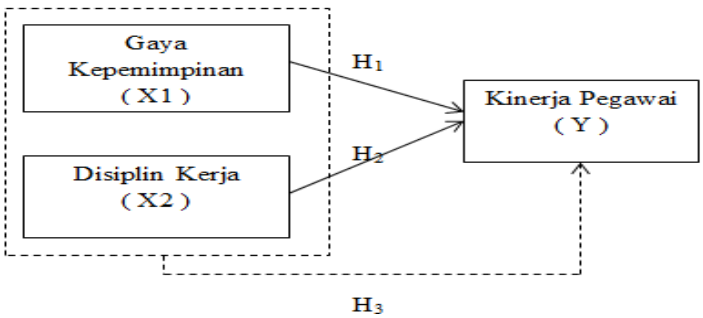
Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Jambi. Dimana pda penelitian sebelumnya, hasil penelitian oleh (Rasjid, 2021; Zaenal Abidin & Rasywir, 2021) adalah kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan; pada penelitian (Sasue et al., 2021) gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengn pendekatan asosiatif.. penelitian kuantitatif asosiatif digunakan untuk melihat ada atau tidaknya, dan seberapa jauh, ditemukan hubungan antara dua variabel atau lebih secara kuantitatif (Rolando & Mulyono, 2024a). Pada penelitian ini peneliti mendapatkan data secara langsung dari pegawai Bappeda. Ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja mereka. Teknik penentuan sampel ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Sehingga, sampel penelitiannya adalah 70 pegawai yaitu semua populasi yang ada dan selanjutnya disebut sebagai responden.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan membagian kuesioner kepada para pegawai. Skala likert digunakan untuk mengukur titik tolak untuk membuat item instumen kuesioner dengan 5 kategori. Dalam penelitian ini terdapat dua variable independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan variable dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian menggunakan analisis regresi linear untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap satu variable dependen. Analisis data dibantu menggunakan alat (tools) IBM Statistics versi 26.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai X1 dengan indicator kemampuan komunikasi, kemampuan memotivasi, dan kemampuan mengambil keputusan. X2 yaitu disiplin kerja dengan indicator ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan tingkat kewaspadaan. Y yaitu kinerja pegawai dengan indicator efektifitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.



Gambar 1. Model Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 1. Di atas, adapun rumusan hipotesis ialah sebagai berikut :
H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
H3 : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Responden yang mendominasi penelitian ini ialah berjenis kelamin laki – laki dengan persentase sebanyak 53%. Untuk jenjang pendidikan yang mendominasi ialah Strata 1 (S1) dengan persentase sebanyak 46%. Selanjutnya untuk status kepegawaian yang mendominasi ialah ASN dengan persentase sebanyak 51%.

Copyright © 2024 Author, Page 839
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 838-844
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1366

3.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ untuk degree of freedom = n-2. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya ialah sebanyak 70 pegawai, maka df = 70-2 = 68 dengan alpha 0,05 sehingga menghasilkan Rtabel 0,2352.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0,677	0,2352	VALID
	X1.1.2	0,625		VALID
	X1.1.3	0,701		VALID
	X1.1.4	0,622		VALID
	X1.1.5	0,679		VALID
	X.1.1.6	0,587		VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1.1	0,569		VALID
	X2.1.2	0,496		VALID
	X2.2.3	0,698		VALID
	X2.2.4	0,577		VALID
	X2.3.5	0,510		VALID
	X.2.3.6	0,655		VALID
	X2.4.7	0,552		VALID
	X2.4.8	0,632		VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1.1	0,529		VALID
	Y.1.2	0,464		VALID
	Y.2.3	0,653		VALID
	Y.2.4	0,688		VALID
	Y.3.5	0,575		VALID
	Y.3.6	0,451		VALID
	Y.4.7	0,588		VALID
	Y.4.8	0,582		VALID

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan kuesioner lebih besar dari R_{tabel} 0,2352 yang mana item pernyataan dikatakan valid.

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten meskipun diukur berulang kali. Jika nilai CronbachAlpha > 0,60 maka item pernyataan kuesioner dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,718	RELIABEL
Disiplin Kerja (X2)	0,717	RELIABEL
Kinerja Pegawai (Y)	0,700	RELIABEL

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh item yang diujikan lebih besar dari tiap variabel secara berurut yaitu 0,718, 0,717, dan 0,700 yang mana artinya bahwa semua item yang digunakan dinyatakan reliabel.

3.4 Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signfikan dari pengujian lebih besar dari 0,05 (> 0,05) artinya data terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai Asymp, Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana artinya lebih besar dari 0,05 (> 0,05). Maka nilai residual terdistribusi normal dan model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

3.5 Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance.

Copyright © 2024 Author, Page 840
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 838-844
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1366

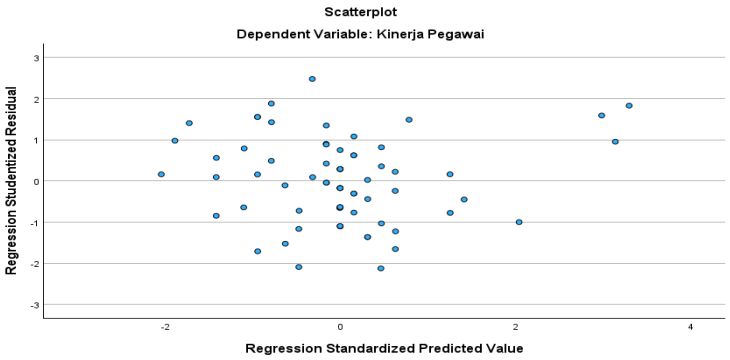
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	,879	1,138
Disiplin Kerja (X2)	,879	1,138

Berdasarkan tabel 5 bahwa nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X1) adalah 1,138 dan tolerance nya adalah 0,879. Hal ini menandakan bahwa seluruh variabel bebas (independent) nilai VIF-nya ≤ 10 dan tolerance ≥ 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas (independent).

3.6 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan atau variasi yang tidak konsisten dalam varian residual yang ada. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan analisis pola scatterplot. Jika terlihat pola yang terstruktur dan titik – titik membentuk pola tertentu seperti gelombang, perluasan atau bahkan penyempitan hal ini dianggap sebagai indikasi adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat pola yang jelas dan titik – titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik scatterplots yang disajikan, terlihat bahwa titik – titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. titik – titik tidak hanya terkumpul di satu sisi saja dan distribusi titik – Dari gambar grafik scatterplots yang disajikan, terlihat bahwa titik – titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. titik – titik tidak hanya terkumpul di satu sisi saja dan distribusi titik – titik tidak menunjukan pola tertentu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Analisis Regresi Linear

Analisis ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (independent) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standrdized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,787	3,653	
Gaya Kepemimpinan (X1)	,570	,112	,506
Disiplin Kerja (X2)	,287	,109	,262

Dari tabel 6 dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

$$Y = 7{,}787 + 0{,}570X1 + 0{,}287X2 + e \quad (1)$$

Dari persamaan regresi terlihat bahwa nilai konstanta (a) ialah 7,787 bertanda positif, artinya pada saat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai memiliki nilai 7,787 atau mengalami kenaikan. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) ialah 0,570 yang berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,570 atau 57,0%. Dan koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,287 yang menunjukan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,287 atau 28,7%. Ini menunjukan semua koefisien regresi variabel bebas bertanda positif. Sehingga, hasil analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Copyright © 2024 Author, Page 841
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 838-844
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1366

3.8 Uji T (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk menjelaskan variabel dependen penelitian ini, uji T biasanya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual. Kedua metode ini adalah nilai signifikan dan perbandingan antara t_{hitung} dan $t_{tabel.}$ Hipotesis divalidasi jika nilai sig kurang dari 0,05. Selain itu, divalidasi jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,787	3,653		2,132	,037
Gaya Kepemimpinan	,570	,112	,506	5,089	,000
Disiplin Kerja	,287	,109	,262	2,632	0,11

Hasil output SPSS pada tabel dengan pengujian parsial (individual) terlihat bahwa nilai sig. secara berurut gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) (0,011 < 0,05). Dan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan tt_{abel}, besar thitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu 5,089 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 2,632. Dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf sig. 5% serta df = n-k-1(70-2-1 = 67) maka t_{tabel} diperoleh sebesar 1,99601. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} masing – masing variabel independen secara berurut lebih besar dari t_{tabel} (5,089 > 1,99601) dan (2,632 > 1,99601). Berdasarkan dua metode tersebut, dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima.

3.9 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam metode memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Studi ini menggunakan perbandingan nilai sig; jika nilai sig < 0,05, H3 diterima, dan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, H3 diterima. Ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 mempengaruhi Y secara bersamaan.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	228,054	2	114,027	23,985	,000b
Residual	318,531	67	4,754		
Total	546,586	69			

Dari hasil uji simultan, menunjukan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 23,985. Untuk F_{tabel} didapatkan nilai sebesar 3,13 yang diperoleh dari tabel F dengan df = k; n-k (2; 70-2). Karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (23,985 > 3,13) maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646a	,417	,400	2,180

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,400 atau 40%. Hal ini berarti 40% variabel dependen (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan. Sedangkan, sisanya sebesar 0,600 atau 60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.11 Pembahasan

3.11.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kota Jambi

Gaya kepemimpinan pada penelitian ini dipengaruhi oleh kemampuan memotivasi kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengambil keputusan. Ini menunjukan bahwa pemimpin yang bisa memotivasi para pegawainya dengan cara berkomunikasi untuk memberikan arahan dan pengambilan keputusan ketika berada dalam suatu diskusi akan dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja para pegawai akan semakin meningkat ketika pemimpin mereka bisa menginspirasi dan menciptakan lingkungan kerja dimana pegawai merasa terhubung dengan visi misi dan merasa diakui atas kontribusi kerja mereka. Pemimpin yang dapat memahami dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan dinamika para pegawai memiliki peluang lebih besar untuk menciptakan lingkungan yang mendorong kinerja optimal dan perkembangan pegawai.

This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 838-844
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1366

Hubungan interpersonal antara pemimpin dan pegawai juga memainkan peran penting dalam kinerja. Pemimpin yang dapat membangun hubungan yang kuat, mendengarkan, memberikan dukungan emosional kepada karyawan cenderung menciptakan iklim kerja yang positif. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka cenderung menunjukan tingkat kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Rolando et al., 2024) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar; penelitian oleh (Rasjid, 2021) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sepatan Timur; dan penelitian oleh (Wulandari et al., 2023) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau.

3.11.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kota Jambi

Disiplin kerja pada penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu ketepatan waktu hadir, ketaatan standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan tingkat kewaspadaan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukan tingkat kinerja yang stabil dan konsisten. Kedisiplinan yang terintegrasi dalam budaya perusahaan juga memainkan peran penting dalam menciptakan pegawai yang bertanggung jawab. Pegawai yang memahami aturan dan tata tertib perusahaan cenderung menunjukan tingkat keterlibatan dan ketepatan waktu yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Konsistensi dalam kedisplinan menciptakan landasan untuk pegawai mengelola waktu mereka dengan efektif, menghindari kelalaian, dan meningkatkan produktivitas. Secara keseluruhan, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai melibatkan penciptaan budaya kerja yang terstruktur, mendukung dan efisien. Kedisiplinan yang dijalankan dengan bijaksana menciptakan lingkungan dimana pegawai merasa terlibat, bertanggung jawab, dan dapat mencapai potensi kerja mereka secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Halim & Ferils, 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju; pada penelitian yang dilakukan oleh (Sasue et al., 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara; selanjutnya penelitian oleh (Rolando et al., 2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

3.11.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kota Jambi

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Jambi. Ini berarti bahwa semakin berkontribusinya pemimpin dan disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula hasil kinerja yang dilakukan oleh para pegawai. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama – sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai, artinya pemimpin yang menerapkan disiplin dengan adil dan konsisten dapat membentuk budaya kerja yang menghargai tanggung jawab dan keseriusan dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam keseluruhan, kombinasi gaya kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif dengan disiplin kerja yang terarah menciptakan pondasi untuk kinerja pegawai yang tinggi dan berkelanjutan. Pehamaman mengenai aspek-aspek ini saling berkaitan dapat membantu perusahaan mengembangkan budaya kerja yang positif, mendukung pertumbuhan organisasi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Dengan demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melibatkan penciptaan budaya yang seimbang, mempromosikan tanggung jawab, memberdayakan pegawai, dan pada saat yang sama mempertahakankan struktur yang mendukung produktifitas dan tujuan perusahaan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sasue et al., 2021) menyatakan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara; penelitian oleh (Ismayati & Tahir, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara; pada penelitian oleh (Harmen & Siregar, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, disiplin kerja yang dimiliki para pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika gaya kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif dengan disiplin kerja yang terarah mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Adapun saran dari penelitian ini adalah Meskipun penelitian ini lebih terfokus pada aspek internal instansi, penelitian ini juga

Copyright © 2024 Author, Page 843
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 4, No 4, June 2024, pp. 838-844
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v4i4.1366

memberikan manfaat kepada masyarakat luas mengenai Bappeda melalui beberapa jalur. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang terintegrasi secara baik di Bappeda dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas layanan publik. Pegawai yang termotivasi dan memiliki disiplin kerja yang kuat cenderung memberikan pelayanan yang lebih efisien dan responsive terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam penelitian selanjutnya, dapat mempertimbangkan beberapa aspek lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, system reward, dan pengembangan karir yang mungkin akan membantu meningkatkan kinerja pegawai

REFERENCES

Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errissya Rasywir, A. F. (2022). Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Layanan Ekspedisi J & T Express Dengan Metode Algoritma Naive Bayes Jurnal Manajemen Teknologi dan Sistem Informasi (JMS). 1(April), 78–88.

Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. Formosa Journal of Sustainable Research, 1(3), 467–478. https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873

Effiyaldi, Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, Ronal, Naibaho, Hati, S. K., & Aryati, V. (2022). PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 1, 94–102.

evi wahyuni. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASIDAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi KasusPada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). 151, 10–17.

Halim, A., & Ferils, M. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. 6(2), 326–334.

Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 3(3), 168–185. https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5816

Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa. (2023). Manajement Sumber Daya Manusia. In Fakultas Bisnis dan Manajement Universitas Widyatama.

Ismayati, & Tahir, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Kinerja, 3(02), 230–244. https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen, 7(1), 35–54. https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora, 7(1), 62–69.

Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 2(1), 39–51. https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40

Prasetyo, R. D., & Hasibuan, S. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Industri Jasa Perbankan (BPD). Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering, 11(1), 12. https://doi.org/10.22441/oe.v11.1.2019.012

Rasjid, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SEPATAN TIMUR. Jurnal Manajemen, 9(3), 1–14. https://doi.org/10.36546/jm.v9i3.379

Rolando, B. (2024). The Role Of Artificial Intelligence In Personalized And Customized Engagement Marketing: A Comprehensive Review. Economics and Business Journal (ECBIS), 2(3), 301–316.

Rolando, B., & Mulyono, H. (2024a). Managing Risks In Fintech: Applications And Challenges Of Artificial Intelligence-Based Risk Management. Economics and Business Journal (ECBIS), 2(3), 249–268.

Rolando, B., & Mulyono, H. (2024b). Unlocking The Power Of Data: Effective Data-Driven Marketing Strategies To Engage Millennial Consumers. Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME, 4(3). https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika

Rolando, B., Mulyono, H., Hartanti, R., & Ingriana, A. (2024). Exploring The Theory Of Financial Innovation In The Context Of Industry 4.0. Management Economics Trade and Accounting Journal (META-JOURNAL), 1(4), 147–158.

Rolando, B., & Pasaribu, J. P. K. (2024). The Role of Brand Equity and Perceived Value on Student Loyalty: A Case Study of Private Universities in Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE), 3(1), 359–369.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator, 9(1), 23. https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014

Sasue, A. A. W., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal EMBA, 9(4), 1445–1454.

Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 2(5), 235–246. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188

Sugiyono. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Online Melalui Media Sosial Instragram Pada Mahasiswa Stie Rahmaniyah. Jurnal Manajemen Kompeten, 2(2), 52–65. https://doi.org/10.51877/mnjm.v2i2.119

Wikipedia. (2023). BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA).

Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkpp Provinsi Riau. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, 3, 488–497.

Zaenal Abidin, D., & Rasywir, E. (2021). Penerapan Data Mining Klasifikasi Untuk Memprediksi Potensi Mahasiswa Berprestasi Di Stikom Dinamika Bangsa Jambi Dengan Metode Naive Bayes. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Teknik Informatika, 3(2).

This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License