

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN DESA SUMBER JAYA KECAMATAN TAMBUN SELATAN

Imelda Ade Putri¹, Achmad Fauzi², Murti Wijayanti³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Imelda Ade Putri putriimeldaade@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci : Gaya
Kepemimpinan, Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai

Received : 22, Jan

Revised : 29, Jan

Accepted: 06, Feb

©2023The Author(s): This is an open-
access article distributed under the
terms of the [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
[Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya, Kecamatan Tambun Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan melibatkan 50 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada semua responden. Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada aplikasi Smart PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik sekitar 1,996 ($>1,96$) dan p-value 0,046. (2) Disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sesuai standar taraf p value ($<0,05$) diperoleh nilai p value sebesar 0,000, t hitung sebesar 6,835, dan t tabel sebesar 1,96. (3) Kinerja pegawai sebagai variabel terikat dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, dengan nilai *adjust R-square* sebesar 0,778 atau 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat krusial untuk mengelola aspek manusia secara optimal, sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, peran manusia memiliki dampak yang sangat besar terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi. Hal ini tidak terlepas dari kontribusi kinerja para karyawan, yang dapat diartikan sebagai hasil kerja individu yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, mencapai target yang telah ditentukan (Ibrahim & Eviyanti, 2020).

Dalam pelaksanaan tugasnya, diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, termasuk dalam hal kuantitas, kualitas, dan waktu pengerjaan. Ini berarti bahwa pegawai diharapkan dapat mencapai tingkat kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang telah ditentukan dalam batas waktu

yang telah ditetapkan. Kinerja yang dianggap kurang memuaskan terjadi jika penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan, meskipun hasil kerja mencapai standar kuantitas dan kualitas yang ditetapkan (Fitriyanti et al., 2023).

Suatu instansi dapat meningkatkan pengembangan sumber daya manusianya dengan mempromosikan disiplin kerja, yang bertujuan untuk membentuk pegawai yang profesional dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Disiplin kerja mengacu pada kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugasnya, termasuk kepatuhan terhadap aturan waktu, seperti tiba di tempat kerja secara tepat waktu (Suherdiningsih & Rokhman, 2020).

Di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya, Kecamatan Tambun Selatan, masih terdapat permasalahan terkait disiplin kerja, terutama dalam hal kehadiran pegawai yang sering terlambat. Masalah ini berpotensi menghambat kinerja pegawai. Selain itu, faktor-faktor lain yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja termasuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencakup cara di mana seorang pemimpin memengaruhi pegawai agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa tertekan (Fauzan, 2022).

Di Kelurahan Desa Sumber Jaya, Kecamatan Tambun Selatan, terdapat fenomena dimana kepala desa, atau pak lurah, sering hadir di kantor dengan keterlambatan, yang berdampak negatif pada disiplin kerja para pegawai di sana. Selain itu, terdapat masalah lain terkait gaya kepemimpinan di kantor tersebut. Komunikasi yang tidak efektif dalam memberikan tugas menyebabkan ketidaksesuaian pelaksanaan dengan harapan. Kekurangan motivasi terhadap pegawai juga terlihat, yang berpengaruh pada semangat mereka dalam menjalankan tugas. Selain itu, kurangnya pelatihan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu juga menjadi penyebab menurunnya kinerja mereka. (Wahyudi et al., 2022).

Berdasarkan pengamatan terhadap fenomena yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan timbal balik antara berbagai variabel yang saling memengaruhi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk secara mendalam mengeksplorasi variabel-variabel yang sudah ada dalam kerangka penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya, Kecamatan Tambun Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja bersumber atas kata Job Performance ataupun Actual Performance yang ialah penerapan pekerjaan ataupun prestasi nyata yang dicapai seorang (Hadju & Adam, 2019). Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya sesuai dengan tanggung jawabnya (Lestari & Soesatyo, 2019). Prestasi yang telah dicapai oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja, kinerja mengacu pada kapasitas seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa yang mendukung pencapaian tujuan yang dimaksudkan. Kinerja ialah konsekuensi atas prestasi kerja seseorang karyawan baik mutu ataupun kuantitas dalam menuntaskan kewajibannya sesuai komitmen yang diberikan kepadanya (Rudi et al., 2020).

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang bisa berpengaruh kinerja mencakup atas 2 faktor, yakni (Fauzan, 2022):

1. Faktor internal yakni faktor yang khususnya berkorelasi atas ciri-ciri kepribadian seseorang. Contohnya, seseorang mungkin berhasil dengan baik sebab mereka pekerja keras serta memiliki kinerja yang tinggi, sedangkan orang lain mungkin mempunyai kinerja buruk karena mereka memiliki kemampuan yang rendah dan hanya sedikit berusaha guna menumbuhkan kemampuannya.
2. Faktor Eksternal yakni faktor alam yang dapat memdampaki penampilan seseorang, seperti cara berperilaku, cara pandang serta aktivitas mitra, atasan maupun bawahan, lingkungan kerja kantor serta iklim hierarki.

Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja, yakni (Zul Fahmi & Wardani, 2023).

1. Prestasi kerja
Prestasi kerja yakni hasil kerja seseorang guna melakukan kewajibannya, berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatan yang dimilikinya.
2. Tanggung Jawab
Tanggung jawab yakni kapasitas yang dimiliki seseorang untuk menuntaskan tugas yang diberikan gunanya melalui tepat waktu serta mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Mereka juga harus bersedia mengambil risiko dengan pilihan dan perilaku mereka.
3. Kerjasama
Kerjasama yakni kemampuan seseorang untuk bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan maupun usaha yang terdegradasi dengan cara memaksimalkan efisiensi dan efektivitas.
4. Kepemimpinan
Kepemimpinan yakni kemampuan seseorang dalam berpikir tentang sesuatu hal yang baru atau dapat menyelesaikan suatu pemecahan masalah

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yakni bagaimana seorang pemimpin dapat mengendalikan kunci utama didalam asosiasi dan menerapkannya menjaga agar tempat kerja di dalam asosiasi dapat berjalan dengan baik. Hal ini dapat digambarkan dengan kepemimpinan yang hebat, yakni seorang pionir yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan para pekerjanya (Rudi et al., 2020). Gaya kepemimpinan dapat menunjukkan bagaimana seorang pemimpin secara langsung dan tidak langsung, bahwa pemimpin percaya kepada kemampuan bawahannya dengan kata lain dapat diandalkan yang artinya gaya kepemimpinan yakni sifat yang berintegrasi, berstrategi, sifat maupun sikap yang akan diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja bawahannya (Sunarsi, 2019). Kepemimpinan berfungsi selaku kekuatan unik yang memberdayakan, membangkitkan serta memfasilitasi asosiasi maupun asosiasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan berfungsi sebagai tenaga penggerak yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu langkah dimana seorang pemimpin memimpin orang lain dengan mengarahkan dan mempengaruhi mereka agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

perusahaan(Narpati, 2020). Berdasarkan beberapa definisi gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bagaimana seorang pemimpin mampu mengendalikan dan mendorong seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara sadar dan sukarela.

Tugas Kepemimpinan

Seorang pemimpin berperan penting dalam suatu perusahaan oleh sebab itu pemimpin harus mampu menjalankan tugas nya serta kewajiban di dalam perusahaan tersebut(Siswanto & Hamid, 2019).

- a. Menghormati struktur asosiasi, memfasilitasi pelaksanaan tugas, dan memastikan komunikasi lancar. Mempertahankan kepercayaan individu dan kelompok sesuai dengan kepemimpinan yang diterapkan.
- b. Menjamin rasa aman dan kejelasan status setiap bagian, memberikan perhatian penuh.
- c. Memenuhi asumsi, keinginan, dan kebutuhan bawahan, membimbing sesuai tugas, dan memberi motivasi untuk kinerja tinggi.
- d. Meningkatkan kapasitas, kemampuan, dan efisiensi anggota kelompok.
- e. Menegakkan larangan, disiplin, dan hierarki untuk eksplorasi kelompok dan mengurangi konflik.

Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis Gaya kepemimpinan antara lain (Prasada, 2020)

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik: Menarik perhatian banyak orang dengan kepribadian yang inspiratif, visioner, dan sensitif terhadap lingkungan. Kelemahan melibatkan ketidakresponsifan dan pemikiran yang idealis.
2. Gaya kepemimpinan Otoriter: Pemimpin bertanggung jawab penuh atas keputusan dan kebijakan, dengan kendali penuh. Menetapkan tugas dan tanggung jawab bawahan secara langsung.
3. Gaya kepemimpinan Demokratis: Memberikan kekuasaan kepada bawahan, melibatkan mereka dalam pemecahan masalah, dan membiarkan mereka menentukan cara mencapai tujuan. Fokus pada perspektif kelompok.
4. Gaya kepemimpinan Moralis: Pemimpin yang beretika, sopan, dan hangat. Memiliki tingkat empati tinggi terhadap bawahan dan penuh dengan kebajikan. Keberhasilan tergantung pada kehangatan dan kepekaan pemimpin terhadap kebutuhan bawahan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki indikator-indikator yakni (Lestari & Soesatyo, 2019) .

1. Kemampuan Mengambil Keputusan: Pendekatan terstruktur untuk membuat keputusan berdasarkan perhitungan tindakan terbaik.
2. Kemampuan Memotivasi: Mampu memotivasi orang lain untuk menyumbangkan kemampuan dan waktu mereka guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
3. Kemampuan Komunikasi: Kemampuan berkomunikasi dengan jelas, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk memastikan pemahaman yang akurat.

4. Kemampuan Mengendalikan: Mampu mempengaruhi orang lain dengan bijaksana dan efektif melalui otoritas kepemimpinan, termasuk memberi arahan dengan nada tegas agar tujuan dan tugas dapat tercapai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja bermanfaat bagi setiap karyawan untuk mengikuti peraturan serta kebijakan asosiasi untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik. Disiplin kerja mengacu pada konsistensi karyawan guna semua pengaturan yang berlaku dalam asosiasi secara lisan serta dicatat dalam bentuk hardcopy, serta jika lolos prinsip tersebut, maka layak diberikan kewenangan (Malau, 2020). Disiplin kerja mengandung arti memperhatikan serta menaati apa yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melakukannya dengan asumsi tidak mengabaikan kewajiban serta wewenang yang diberikan kepadanya serta menghindari hukuman. Pengendalian diri serta kebiasaan taat hukum yakni tujuan dari disiplin, terutama melatih mental serta sikap (Ibrahim & Eviyanti, 2020).

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yakni: disiplin preventif serta disiplin korektif menurut (Azahraty, 2018) yaitu:

1. Disiplin preventif merujuk pada usaha untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh asosiasi. Tujuan utamanya adalah memberikan dorongan kepada pekerja agar dapat mengendalikan diri mereka sendiri. Secara preventif, karyawan dapat melindungi diri mereka dari sanksi yang mungkin diberlakukan oleh asosiasi.
2. Disiplin korektif, di sisi lain, merupakan upaya untuk mengajak karyawan untuk mengikuti pedoman dan mengarahkan mereka agar tetap mematuhi aturan yang berlaku dalam asosiasi. Dalam konteks disiplin korektif, pegawai yang melanggar peraturan harus menjalani sanksi sesuai ketentuan. Tujuan dari memberikan sanksi ini adalah untuk menangani karyawan yang tidak mematuhi pedoman, mendorong mereka untuk mengikuti aturan yang berlaku, dan memberikan pesan tegas kepada pelanggar aturan.

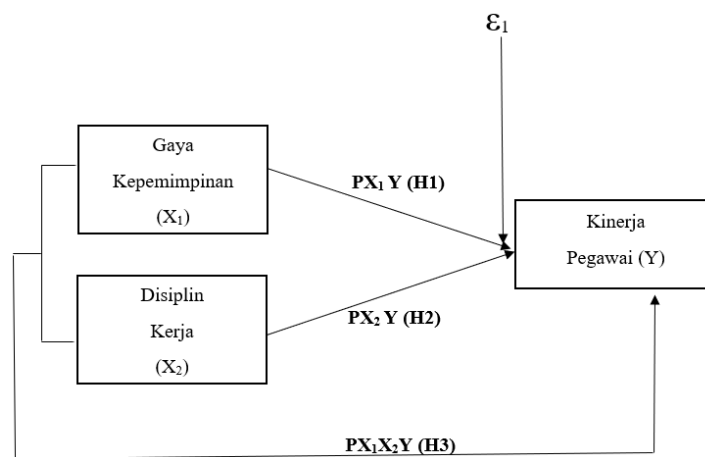
Pengukuran Disiplin Kerja

1. Konsistensi karyawan dengan jam kerja.
2. Konsistensi karyawan guna perintah maupun pedoman dari pemerintah serta menyetujui standar serta pedoman yang sesuai.
3. Gunakan serta jaga perlengkapan serta material kantor dengan hati-hati.
4. Berpakaian yang baik, sopan, serta gunakan tanda-tanda asosiasi yang mudah dikenali.
5. Bekerja dengan mengikuti tidak sepenuhnya diselesaikan oleh asosiasi (Rosalina & Wati, 2020).

Indikator-indikator kedisiplinan

Pada dasarnya ada banyak petunjuk yang mempengaruhi tingkat disiplin pekerja di suatu perusahaan (Hamdyani et al., 2022) diantaranya:

1. Tujuan dan Kapasitas: Disiplin yang efektif tergantung pada keselarasan antara tujuan yang jelas dan sesuai dengan kapasitas perwakilan. Sasaran kerja harus sesuai dengan kemampuan masing-masing perwakilan, mendorong konsentrasi dan dedikasi dalam melaksanakannya.
2. Keadilan: Mengakui keadilan merupakan faktor penting dalam menciptakan disiplin yang mewakili, karena manusia cenderung merasa penting dan perlu diperlakukan secara adil seperti orang lain.
3. Sanksi Hukuman: Penggunaan sanksi disiplin memainkan peran penting dalam menjaga disiplin yang baik. Sanksi yang tegas membuat pekerja lebih teliti dalam menaati kode etik asosiasi, sehingga berdampak pada sikap dan perilaku kedisiplinan.
4. Ketegasan: Sikap tegas dan tindakan tegas dari pimpinan memengaruhi tingkat disiplin di antara pekerja asosiasi. Kepemimpinan harus berani menegakkan ketegasan untuk menangani setiap perwakilan yang melanggar disiplin sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.



Gambar Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

H1 : Gaya kepemimpinan mempengaruhi positif terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Disiplin kerja mempengaruhi positif terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

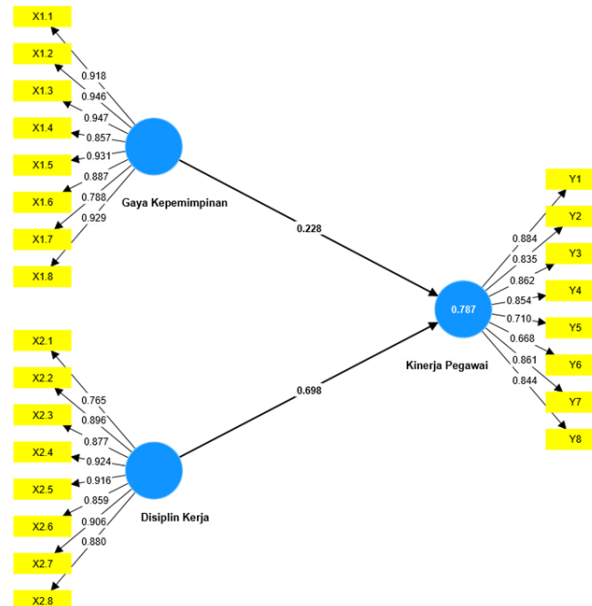
METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh (Saebani, Ahmad, 2019), penelitian kuantitatif adalah metode menghasilkan pengetahuan melalui penggunaan metode statistik atau kuantitatif lainnya. Untuk menjamin keabsahan data yang digunakan, penulis melakukan uji reliabilitas dan validitas. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyusunan kuesioner yang harus dijawab oleh responden. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampel penelitian ini berjumlah 50 responden. Setelah data terkumpul dianalisis menggunakan program software SEM PLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Squares*) dengan bantuan laptop.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara dengan pegawai Desa Sumber Jaya, Kecamatan Tambun Selatan. Sementara itu, data sekunder telah terkumpul dalam bentuk teori-teori yang diambil dari berbagai majalah dan buku, yang menjadi referensi utama dalam penyusunan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 2. Outer Model Penelitian

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

Dari gambar 2. Outer model penelitian diatas, dapat dipastikan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diukur melalui nilai t-statistik. Dalam konteks model luar, di mana nilai loading faktor untuk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menunjukkan hubungan antara indikator dan variabel laten, nilai loading faktor di atas 0,7 menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki konvergensi yang baik.

Selanjutnya, koefisien jalur atau path coefficient, yaitu 0,228 dan 0,698, menggambarkan keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 0,228 terhadap penilaian Kinerja Pegawai, sementara Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 0,698. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Outer Loading

Penelitian ini bertujuan untuk menghubungkan skor setiap item atau komponen dengan skor keseluruhan konstruk, yang dapat dinilai melalui loading factor yang sudah dinormalisasi. *Loading factor* ini mencerminkan seberapa kuat hubungan setiap

indikator penelitian (item) dengan konstruk yang diukur. Dalam konteks ini, sebuah nilai outer loading dianggap tinggi jika melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan validitas tinggi sebagai indikator yang dapat dipercaya untuk mengukur konstruk tersebut ((Ghozali, 2019). Berikut adalah nilai outer loading untuk masing-masing indikator, yang menggambarkan seberapa kuat korelasi setiap indikator dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Item	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0,918		
X1.2	0,946		
X1.3	0,947		
X1.4	0,857		
X1.5	0,931		
X1.6	0,887		
X1.7	0,788		
X1.8	0,929		
X2.1		0,765	
X2.2		0,896	
X2.3		0,877	
X2.4		0,924	
X2.5		0,916	
X2.6		0,859	
X2.7		0,906	
X2.8		0,880	
Y1			0,884
Y2			0,835
Y3			0,862
Y4			0,854
Y5			0,710
Y6			0,668
Y7			0,861
Y8			0,844

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY

Cronbach alpha

Dalam tahap ini, untuk mengevaluasi reliabilitas suatu konstruk, dilakukan pengukuran menggunakan *Cronbach alpha*. Suatu variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach alpha-nya > 0,7 (Ghozali, 2019). Berikut adalah nilai *Cronbach alpha* dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang menunjukkan seberapa baik pengukuran reliabilitas konstruk tersebut.

Tabel 2. Hasil *Cronbach Alpha*

Variabel	Hasil	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
X1	0,967	0,7	Reliabel
X2	0,958	0,7	Reliabel
Y	0,928	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

Composite Reliability

Pada langkah ini, dilakukan penilaian terhadap konsistensi dan akurasi instrumen untuk setiap variabel. Instrumen dianggap memadai dalam hal reliabilitas komposit jika nilai-nilainya melebihi angka > 0,7, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh (Ghozali, 2019). Berikut adalah nilai reliabilitas komposit dari masing-masing variabel yang

digunakan dalam penelitian ini, yang mencerminkan sejauh mana instrumen tersebut dapat diandalkan dan konsisten.

Tabel 3. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Hasil	Standar <i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
X1	0,969	0,7	Reliabel
X2	0,959	0,7	Reliabel
Y	0,935	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

Average Variant Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan sebagai indikator convergent validity, dan nilai $AVE > 0,5$ menunjukkan bahwa persyaratan untuk validitas konvergen yang baik telah terpenuhi. Ini berarti konstruk tersebut mampu menjelaskan 50% atau lebih variasi dari itemnya, menegaskan keakuratannya dalam menggambarkan konsep yang diukur.

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X1	0,773
X2	0,814
Y	0,669

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

Uji Diskriminan Validitas

Discriminant Validity – Fornell Larcker

Fornell- Larcker criterion merupakan pendekatan kedua guna memperhitungkan validitas diskriminan. *Fornell- larcker criterion* dimaknai selaku sesuatu dimensi yang menyamakan *square root* dari nilai AVE dengan ikatan variabel laten. Indikator dari *Fornell- Larcker* ialah nilai korelasi antara suatu variabel dengan dirinya sendiri dibandingkan dengan korelasi variabel tersebut dengan variabel yang lain. Indikator ini diprediksi valid apabila nilai korelasi antara sesuatu variabel dan dirinya sendiri lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel tersebut dan variabel yang lain.

Tabel 5. Hasil *Fornell-Larcker*

Discriminant validity – Fornell-Larcker criterion			
	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	0.879		
Gaya Kepemimpinan	0.780	0.902	
Kinerja Pegawai	0.876	0.772	0.818

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

Discriminant Validity – Cross Loading

Nilai *cross loading* yakni korelasi antara indikator dan variabel, suatu penelitian dikatakan valid apabila indikator – indikator yang menyusun variabel lebih tinggi dibandingkan dari indikator – indikator diluar variabel itu sendiri.

Tabel 6. Hasil Cross Loading

Item	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0,918		
X1.2	0,946		
X1.3	0,947		
X1.4	0,857		
X1.5	0,931		
X1.6	0,887		
X1.7	0,788		
X1.8	0,929		
X2.1		0,765	
X2.2		0,896	
X2.3		0,877	
X2.4		0,924	
X2.5		0,916	
X2.6		0,859	
X2.7		0,906	
X2.8		0,880	
Y1			0,884
Y2			0,835
Y3			0,862
Y4			0,854
Y5			0,710
Y6			0,668
Y7			0,861
Y8			0,844

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

R-square (R²)

Dalam langkah selanjutnya, ukur besarnya perubahan variabel laten bebas mempengaruhi variabel laten terikat standar pengukuran gunakan nilai 0,75 sebagai kuat, 0,50 sebagai cukup sedang, dan 0,25 sebagai dianggap lemah (Ghozali, 2019). Penggunaan hasil berdasarkan pengolahan data Smart PLS 4.0, nilai *R-squared* yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 7. nilai R-square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.787	0.778

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

F-square

F-square digunakan selaku dimensi guna memperhitungkan pengaruh relatif variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *f-square* sebesar 0, 02 dikira kecil, 0, 15 dikira sedang serta 0,35 dikira besar (Ghozali, 2019). Berikut nilai *f-square* masing-masing variabel pada penelitian ini:

Tabel 8. nilai *f-square*

f-square - Matrix			
	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja			0.897
Gaya Kepemimpinan			0.095
Kinerja Pegawai			

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian ini, metode *bootstrapping* pada Smart PLS 4.0 digunakan, dengan mengamati apakah nilai t- statistik lebih besar dari t- tabel. Hipotesis dinyatakan diterima bila t- statistik lebih kecil daripada nilai yang tercantum dalam tabel t, serta kebalikannya, hipotesis hendak ditolak bila t- statistik lebih besar. (Ghozali, 2019). Nilai t- tabel yang digunakan dalam penilaian ini adalah:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis- *Bootstrapping*

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.698	0.707	0.102	6.835	0.000
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Pegawai	0.228	0.218	0.114	1.996	0.046

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2023)

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan t-statistiknya kurang lebih 1,996 ($>1,96$), dimana Nilai p-nya adalah 0,046. Standar kriteria tingkat p value yang digunakan adalah $<0,05$ ($0,046 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai sampel asli sebesar 0,228 menunjukkan dampak positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasada, 2020), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh (Rosalina & Wati, 2020), yang mengonfirmasi bahwa Gaya Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyoroti peran penting Gaya Kepemimpinan, terutama ketika seorang pemimpin memiliki kemampuan Gaya Kepemimpinan yang kuat, yang dapat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis memperkuat pernyataan hipotesis (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terbukti p-value-nya sebesar 0,000 karena standar tingkat p-value yang digunakan adalah $<0,05$ ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu diperoleh nilai t hitung sebesar 6,835 dan nilai t tabel sebesar 1,96 sehingga dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) ditolak. Terima hipotesis alternatif (Ha). Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019), yang

menunjukkan adanya pengaruh positif antara Disiplin kerja dan kinerja pegawai. Temuan serupa telah didokumentasikan dalam penelitian (Astria, 2018), membenarkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang dihipotesiskan menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan menunjukkan t-statistik sekitar 1,996 ($>1,96$) dan p-value 0,046. Sedangkan nilai p-value disiplin kerja sebesar 0,000, t-hitung sebesar 6,835, dan t-tabel sebesar 1,96, dimana t-hitung $>$ t-tabel ($6,835 > 1,96$). Koefisien determinasi *Adjusted R-squared* sebesar 77,8% semakin memperkuat temuan tersebut, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama menjelaskan 77,8% variansi kinerja pegawai di Kantor Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya, Kecamatan Tambun Selatan. Sebagian kecil, yaitu sekitar 22,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Sunarsi, 2018), yang juga mencatat bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Hasil penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan" dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan sebagai variabel independen Kinerja Pegawai (Y). T-statistiknya sekitar 1,996 ($>1,96$) dan p-nilainya sebesar 0,046, memenuhi standar nilai $P < 0,05$, dan hipotesis awal dapat diperoleh dianggap sah dan diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang berkomitmen, kinerja pegawai cenderung meningkat.
- b. Nilai p-value disiplin kerja sebesar 0,000, dan sesuai standar p-value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung sebesar 6,835, t tabel sebesar 1,96, Hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh juga dapat diterima terhadap Kinerja Pegawai. Menerapkan disiplin kerja yang baik akan membantu meningkatkan tujuan kinerja karyawan dan memenuhi tenggat waktu, sekaligus hubungan baik dengan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.
- c. Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen secara signifikan dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel independen, dengan nilai R-Square Adjusted sebesar 77,8%.

Secara keseluruhan, temuan ini mengkonfirmasi validitas dan penerimaan hipotesis yang diajukan oleh penelitian.

SARAN

1. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan sebuah instansi, seorang pemimpin harus lebih memahami dan memperhatikan para pegawainya. Mereka juga harus membuat keputusan secara bijaksana dan matang agar keputusan tersebut menguntungkan kedua instansi dan karyawannya.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dengan memberi sanksi yang tegas untuk pelanggaran. Hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam pekerjaan mereka sehingga tujuan dapat tercapai.

3. Untuk meningkatkan hasil kerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan pengaruh tambahan seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. parafrase kalimat diatas menjadi lebih singkat dan jelas

DAFTAR PUSTAKA

- Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh didiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Uniska Banjarmasin*, 2(1), 24–34.
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Fitriyanti, R., Sawitri, I., Edityawati, M. I., Sudjana, K., Bakti, R., & Lestari, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Desa Srimukti Tambun Utara. *Journal on Education*, 5(4), 16470–16477. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2807>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23*.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Hamdyani, S., Syarifuddin, A., & YPUP Makassar, S. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 578–592. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i1.202>
- Lestari, I. F. P., & Soesatyo, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Permadi Wijaya Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7(1), 37–43.
- Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Narpati, B. (2020). Meningkatkan efektivitas kerja melalui kepemimpinan dan pengawasan kerja di kelurahan duren jaya kota bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 35. <http://repository.ubharajaya.ac.id/11219/1/706-2173-1-PB.pdf>
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

- Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Rudi, S., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Mekarsari Tambun Selatan. *Al-Misbah*, 1(1).
- Saebani, Ahmad, B. (2019). *Uji Reabilitas dan Uji Validitas*. 1–23.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits Pt Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Suherdiningsih, V. V., & Rokhman, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar. *Cakrawala Bisnis*, 1(1), 17–28.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- Zul Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>