

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi Tahun 2023

M. Alhudhori

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence: alhudhori811@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 171 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan adalah model regresi berganda dan analisis path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara efektif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Demikian juga halnya dengan disiplin kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja, kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia

Abstract. This research aims to analyze and prove the influence of leadership style and discipline on work motivation and its influence on the performance of Jambi Province Transportation Service employees. Data was collected through questionnaires distributed to 171 people. Apart from questionnaires, data was also collected through short interviews. This research uses a quantitative approach with the analysis techniques used are multiple regression models and path analysis. The research results show that an effective leadership style has a positive effect on employee work motivation. Likewise, high work discipline significantly increases employee motivation. This research also proves that work motivation can act as a mediating variable that strengthens the relationship between leadership style and work discipline on employee performance. In other words, a good leadership style and high work discipline not only have a direct effect on employee performance, but also indirectly through increasing the work motivation of Jambi Province Transportation Service employees.

Keywords: leadership style, discipline, work motivation, employee performance, human resource management

PENDAHULUAN

Dalam organisasi publik, kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pegawai. Dinas Perhubungan Provinsi Jambi sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam mengelola transportasi dan infrastruktur perhubungan memiliki tuntutan yang tinggi dalam menciptakan pelayanan yang profesional, efisien, dan tepat sasaran. Namun, berbagai permasalahan yang terkait dengan rendahnya kinerja pegawai masih sering ditemukan, seperti kurangnya motivasi kerja, lemahnya disiplin, serta gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu,

penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan.

Menurut Bass & Avolio (1994) bahwa gaya kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional berorientasi pada visi jangka panjang, memberikan inspirasi, serta membangun hubungan yang kuat dengan bawahan melalui pendekatan partisipatif dan pengembangan individu. Kepemimpinan jenis ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai karena adanya dorongan untuk berkembang dan berkontribusi secara lebih bermakna dalam organisasi. Sementara itu, kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan

secara ketat guna memastikan bahwa pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan (Burns, 1978).

Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan arah yang jelas dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan yang tidak efektif sering kali berkontribusi terhadap rendahnya motivasi dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas layanan publik (Yukl, 2013). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi menjadi penting untuk melihat sejauhmana kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga merupakan elemen fundamental dalam menentukan produktivitas pegawai. Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, bekerja secara profesional, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Gomes (2003) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, disiplin yang rendah dapat mengakibatkan berbagai permasalahan dalam organisasi, seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta rendahnya kepatuhan terhadap kebijakan organisasi. Dalam sektor publik, kurangnya disiplin pegawai dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan publik terhadap kinerja pemerintah, karena itu di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi, disiplin pegawai menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Implementasi disiplin kerja yang konsisten melalui regulasi yang jelas, sistem evaluasi yang ketat, serta pemberian *reward* dan *punishment* yang adil dapat menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi kerja serta memperbaiki kinerja pegawai.

Herzberg (1959) dalam teorinya menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor motivasi (*motivators*) dan faktor higiene (*hygiene factors*). Faktor motivasi mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, serta peluang pengembangan karier. Sedangkan faktor higiene mencakup kondisi kerja, kebijakan organisasi, serta hubungan antarpegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki tingkat keterlibatan yang lebih besar, serta mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan dalam lingkungan kerja (Luthans, 2011). Motivasi kerja juga menjadi faktor penentu dalam membangun budaya kerja yang produktif serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan Deci & Ryan (2000) mengenai *self-determination theory* (SDT) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan memiliki inisiatif yang lebih besar dalam pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga ingin memberikan rekomendasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dengan jumlah pegawai seluruhnya berjumlah 172 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 171 partisipan, Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Jambi tidak diikutsertakan sebagai responden (Bungin, 2011). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data melalui kuisisioner dan wawancara.

Kuisisioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama berisi informasi data umum responden yang meliputi usia, jenis kelamin, dan jenjang pendidikan. Adapun bagian kedua berisi pertanyaan dan penilaian terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan atasan, serta penilaian terhadap kinerja. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5 (Riduwan & Akdom, 2010). Angka 1 menyatakan sangat tidak baik (STB), angka 2 menyatakan tidak baik (T), angka 3 menyatakan kurang baik (KB), angka 4

menyatakan baik (B), dan angka 5 menyatakan sangat baik (SB). Maka dari itu rentang skala dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

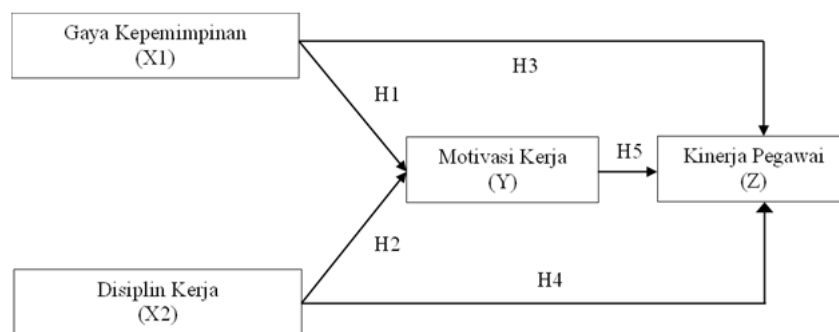
$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= 171 \times 5 = 855 \\ \text{Nilai terendah} &= 171 \times 1 = 171 \\ \text{Rentang skala} &= 171 \times \frac{(5-1)}{5} = 136,8 \end{aligned}$$

Tabel 1
Rentang Skala Analisis Deskriptif Model Penelitian

No.	Rentang Skala	Keterangan
1.	171,00 - 307,79	Sangat Tidak Baik
2.	307,80 - 444,59	Tidak Baik
3.	444,60 - 581,39	Netral
4.	581,40 - 718,19	Baik
5.	718,20 - 855,00	Sangat Baik

Sumber: data olahan

Secara ringkas, model konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Sumber: data olahan

Gambar 1
Model Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y)
- Hipotesis 2: Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y)
- Hipotesis 3: Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Z)
- Hipotesis 4: Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Z)
- Hipotesis 5: Motivasi kerja (Y) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Z)

Identifikasi Variabel

1. Gaya kepemimpinan. Merujuk pada gaya kepemimpinan menurut Hersey et al (2013), terdapat 4 (empat) dimensi yang digunakan

- untuk mengukur suatu gaya kepemimpinan, yaitu: (a) *telling* atau kemampuan untuk memberitahu anggota atas apa yang harus mereka kerjakan; (b) *selling* atau kemampuan untuk memberikan pemikiran kepada anak buahnya tentang ide-ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya; (c) *participating* atau kemampuan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah yang sebenarnya; dan (d) *delegating* atau tingkat kepercayaan yang tinggi dari pemimpin kepada bawahan untuk melakukan tugas sendiri dengan sedikit pengarahan.
2. Disiplin kerja. Merujuk pada Soejono (1997), terdapat 4 (empat) dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu: (a) sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur; (b) sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan yang

- kantor; (c) sikap tanggung jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja; dan (d) sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai aturan yang berlaku.
3. Kinerja pegawai. Merujuk pada Bernadin & Russel (2013), terdapat 6 (enam) dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: (a) kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan; (b) kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan; (c) ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (d) efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (e) kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan; dan (f) komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.
 4. Motivasi kerja. Mengacu pada teori yang dikemukakan Maslow (1950), motivasi kerja dari seorang karyawan diukur melalui 5 (lima) buah dimensi yaitu: (a) kebutuhan akan aktualisasi diri; (b) kebutuhan akan harga diri; (c) kebutuhan sosial; (d) kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, dan (e) kebutuhan fisiologis..

HASIL

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Jenjang Pendidikan

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia			
1	< 30	15	4,0
2	31- 40	55	35,0
3	41- 50	62	41,0
4	> 50	39	20,0
Total		171	100,0
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	92	57,0
2	Wanita	79	43,0
Total		171	100,0
Jenjang Pendidikan			
1	SLTA	17	11,0
2	Diploma	25	14,5
3	Strata 1	109	63,0
4	Strata 2	19	12,0
5	Strata 3	1	0,5
Total		171	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa responden terbanyak berada pada kelompok usia < 30 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sekitar 4%; diikuti kelompok usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 55 orang atau sekitar 35%, usia 41 – 50 tahun sebanyak 62 orang atau sebesar 41% dan usia diatas 50 tahun berjumlah 39 orang atau sebesar

20%. Dinas Perhubungan Provinsi Jambi didominasi laki-laki dengan jumlah 92 orang atau sekitar 57% sedangkan Wanita hanya 79 orang atau sekitar 43%. Rata-rata tingkat pendidikan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi didominasi berpendidikan S1 yaitu sebanyak 109 orang atau sebesar 63%.

Tabel 2
Rentang Skala Hasil Kuisioner Masing-masing Variabel

No	Variabel	Total Skor	Hasil Hipotesis
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	5,075	Sangat Baik
2	Disiplin Kerja (X2)	4,652	Baik
3	Motivasi Kerja (Z)	5,746	Tinggi
4	Kinerja Pegawai (Y)	4,537	Tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 2 menjelaskan rentang skala hasil kuisioner variabel gaya kepemimpinan (X1) kepala Dinas Perhubungan Provinsi Jambi termasuk dalam katagori “sangat baik” dengan total skor sebesar 5,075 dengan rentang skala 5,027,4 – 7,620,0; dengan kata lain terdapat pandangan yang positif dari pegawai terhadap gaya kepemimpinan kepala Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini termasuk dalam katagori “baik” dengan total skor sebesar 4,652 dengan rentang skala 4,651,2 – 5,745,5; dengan kata lain terdapat pandangan yang positif dari para pegawai terhadap disiplin kerja yang diterapkan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini termasuk dalam katagori “Tinggi” dengan total skor sebesar 5,746 dengan rentang skala 5,232,6 – 6,463,7; dengan kata lain terdapat pandangan yang positif dari pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi terhadap motivasi kerja. Sedangkan variabel kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi termasuk dalam katagori “Tinggi” dengan total skor sebesar 4,537 dengan rentang skala 4,069,8 – 5,027,3 dengan kata lain terdapat pandangan yang positif dari pegawai terhadap kinerjanya pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

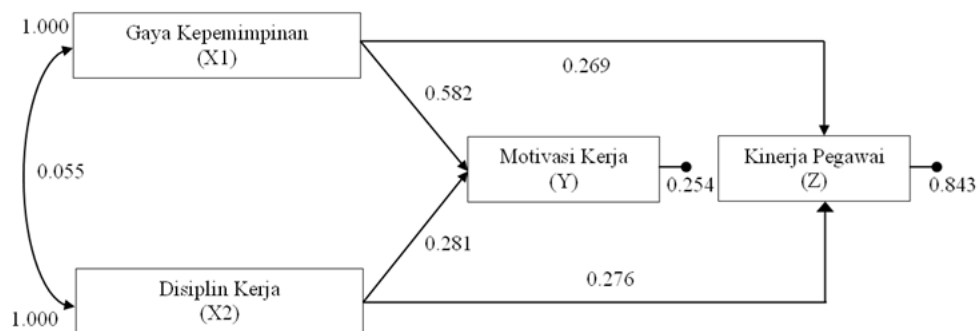
Hasil pengukuran validitas dan reliabilitas dari setiap konstruk variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1). Konstruk variabel gaya kepemimpinan memiliki 9 indikator. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa indikator dari konstruk variabel gaya kepemimpinan yang memiliki *loading factor* < 0,500; sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan dari analisis dan pada iterasi awal nilai akar AVE dari gaya kepemimpinan masih lebih kecil dari nilai korelasi antar variabel, sehingga indikator yang memiliki nilai *loading* terkecil juga harus dikeluarkan dari model. Hasil akhir menunjukkan bahwa terdapat 5 indikator yang perlu dihilangkan dari konstruk variabel gaya kepemimpinan dan setelah kelima indikator tersebut dihilangkan, konstruk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,814 atau memiliki nilai Alpha Cronbach 0,721 (*reliable*).
2. Disiplin kerja. Konstruk variabel disiplin kerja memiliki 12 indikator. Berdasarkan

hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa indikator dari konstruk variabel gaya kepemimpinan yang memiliki *loading factor* < 0,500; sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan dari analisis dan pada iterasi awal nilai akar AVE dari disiplin kerja masih lebih kecil dari nilai korelasi antar variabel sehingga indikator yang memiliki nilai *loading* terkecil juga harus dikeluarkan dari model. Hasil akhir menunjukkan bahwa terdapat 2 indikator yang perlu dihilangkan dari konstruk variabel disiplin kerja dan setelah kedua indikator tersebut dihilangkan, konstruk variabel disiplin kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,908 atau memiliki nilai Alpha Cronbach 0,889 (*reliable*).

3. Motivasi Kerja. Konstruk variabel motivasi kerja memiliki 24 indikator. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa indikator dari konstruk variabel motivasi kerja yang memiliki *loading factor* < 0,500 sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan dari analisis dan pada iterasi awal nilai akar AVE dari motivasi kerja masih lebih kecil dari nilai korelasi antar variabel sehingga indikator yang memiliki nilai *loading* terkecil juga harus dikeluarkan dari model. Hasil akhir menunjukkan bahwa terdapat 12 indikator yang perlu dihilangkan dari konstruk variabel motivasi kerja dan setelah kedua belas indikator tersebut dihilangkan, konstruk variabel motivasi kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,926 atau memiliki nilai Alpha Cronbach 0,911 (*reliable*).
4. Kinerja pegawai. Konstruk variabel kinerja pegawai memiliki 16 indikator. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa indikator dari konstruk variabel kinerja karyawan yang memiliki *loading factor* < 0,500 sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan dari analisis dan pada iterasi awal nilai akar AVE dari kinerja pegawai masih lebih kecil dari nilai korelasi antar variabel sehingga indikator yang memiliki nilai *loading* terkecil juga harus dikeluarkan dari model. Hasil akhir menunjukkan bahwa terdapat 11 indikator yang perlu dihilangkan dari konstruk variabel kinerja karyawan dan setelah kesebelas indikator tersebut dihilangkan, konstruk variabel kinerja

karyawan memiliki nilai composite reliability sebesar 0,905 atau memiliki nilai Alpha Cronbach 0,865 (reliable).



Sumber: data olahan

Gambar 2
Hasil Penelitian

Gambar 2 menjelaskan bahwa nilai R-square sebesar 0,254; artinya variansi dalam variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 25,4%. Sedangkan nilai R-square sebesar 0,843; hal ini menunjukkan bahwa

84,3% variansi dalam model kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, termasuk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Ini adalah nilai model yang kuat.

Tabel 3
Uji Hipotesis Path Coefficient

	Sampel Asli	Sampel rata-rata	Standar Deviasi	T Statistik	P Value
Gaya Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kerja (Y)	0,624	0,609	0,110	5,697	0,000
Disiplin Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Y)	0,809	0,795	0,073	11,090	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1) → Kinerja Pegawai (Z)	0,624	0,609	0,110	5,697	0,000
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Z)	0,830	0,816	0,063	13,118	0,000
Motivasi Kerja (Y) → Kinerja Pegawai (Z)	0,662	0,649	0,095	6,975	0,000

Sumber: data olahan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan T-statistik 5.697 dan P-values 0.000. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya gaya kepemimpinan dalam memotivasi pegawai, yang sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi kinerja langsung tetapi juga mempengaruhi faktor-faktor yang mendasari seperti motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian menunjukkan hubungan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja, dengan T-statistik sebesar 11,090 dan P-values 0.000. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini mendukung teori yang menyarankan bahwa disiplin yang konsisten berkontribusi pada peningkatan motivasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris tambahan tentang pentingnya disiplin dalam memelihara motivasi kerja yang tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian menunjukkan hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan T-statistik 5.697 dan P-values 0.000; menegaskan bahwa hubungan

antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah signifikan. Temuan ini konsisten dengan teori manajerial yang menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi hasil kinerja individu. Penelitian ini mendukung literatur yang ada dan memperkuat argumen bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian menunjukkan hubungan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan T-statistik sebesar 13.118 dan P-values 0.000, keduanya menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Penemuan ini sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya disiplin dalam mencapai performa kerja yang optimal.

Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan argumen yang kuat untuk organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan disiplin yang lebih ketat

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan T-statistik 6.975 dan P-values 0.000. Temuan ini sesuai dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini menguatkan argumen bahwa motivasi karyawan adalah faktor yang esensial dalam mencapai hasil kinerja yang superior.

Tabel 4
Uji Hipotesis Specific Indirect Effects

	Sampel Asli	Sampel rata-rata	Standar Deviasi	T Statistik	P Value
Gaya Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kerja (Y) → Kinerja Pegawai (Z)	0,053	0,051	0,036	14,812	0,000
Disiplin Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Y) → Kinerja Pegawai (Z)	0,132	0,130	0,081	14,121	0,000

Sumber: data olahan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian jalur gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan T-statistik 14.812 dan P-values 0.000; yang menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Penelitian ini memberikan wawasan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja memiliki T-statistik 14.121 dan P-values 0.000; yang menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Penelitian ini memberikan wawasan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara efektif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Demikian juga halnya dengan disiplin kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J., 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. M., 1978. *Leadership*. Harper & Row.
- Bernardin, H. John., Russel, Joyce E., 2013, *Human Resource Management: an*

- experiential approach*. New York: McGraw-Hill
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Herzberg, F. 1959. *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Hersey, Paul H., Blanchard, Kenneth H., Johnson, Dewey E., 2013. *Management of Organization Behavior*, 10th Edition, Pearson
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. 1950. Self-actualizing people: a study of psychological health. *Personality, Symposium I*, 11–34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Riduwan, Akdon. 2010, *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika: untuk Penelitian (Administrasi Pendidikan, Bisnis, Pemerintah, Sosial, Kebijakan, Ekonomi, Hukum, Manajemen, Kesehatan)*, Edisi I, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Soejono, 1997, *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksarta
- Yukl, G. 2013. *Leadership in Organizations*. Pearson.