

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

Irwadana Juliandri Nadeak<sup>1</sup>, Muis Fauzi Rambe<sup>2</sup>, Sjahril Effendy Pasaribu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: ✉ [ayaharkhan@gmail.com](mailto:ayaharkhan@gmail.com)

### ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, untuk menentukan kapasitas motivasi untuk memediasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kapasitas disiplin kerja untuk memediasi dampak gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pemeriksaan ini menggunakan strategi kuantitatif. Hasil yang didapat dengan uji faktual SEM-PLS yang menunjukkan bahwa pertama, terdapat pengaruh positif dan kritis antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kedua, ada pengaruh positif dan kritis antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai. Ketiga, ada pengaruh positif dan kritis antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Keempat, motivasi berpengaruh tidak besar terhadap kinerja pegawai. Kelima, kerja Disiplin berpengaruh tidak besar terhadap kinerja pegawai. Keenam, motivasi tidak mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Ketujuh, Disiplin kerja tidak menengahi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

### Keywords

*Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Dukungan dari organisasi sebagai pelopor, inspirasi yang diberikan sebagai penghiburan pekerja dan tingkat disiplin pekerja juga akan mempengaruhi sifat presentasi mereka. Dimana pada akhirnya pekerja yang hebat akan benar-benar ingin bekerja dengan tercapainya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Ini adalah pekerjaan untuk bekerja pada sifat kinerja pegawai dan juga dapat digunakan sebagai pertemuan untuk mengembangkan kemampuan presentasi pekerja dan mencapai tujuan hierarkis. Lemahnya tingkat kinerja pegawai merupakan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi yang harus diperhatikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sifat kinerja dalam organisasi, beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang bisa mempengaruhi atau mendorong orang untuk mencapai tujuan bersama serta dapat mengelolah suatu kelompok untuk tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Amirullah, 2015), “kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberikan tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan sangat diperlukan guna memberikan semangat kerja kepada para pegawai sehingga kinerja pegawai lebih efisien”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016), (Pradipto & Rahardja, 2015), (Rachmawati et al., 2019) dan (Sujana & Ardana, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh (Luhur, 2014) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga tampak pada penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Wibowo, 2017) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih mendalam.

Kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan sebuah organisasi yang dimana apabila kepemimpinan tidak bisa mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal maka kemajuan organisasi akan bergerak lambat sebaliknya jika kepemimpinan dirasa baik bisa mempengaruhi kinerja pegawai seperti memberikan bonus kepada pegawai sehingga pegawai tersebut merasa lebih semangat dalam bekerja serta organisasi tersebut bisa menghadapi persaingan dan mencapai tujuan yang telah disepakati. Gaya kepemimpinan jika tidak dibarengi dengan motivasi pemimpin maka akan dirasa tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai.

Selain berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seorang pegawai. Menurut (Kartono, 2011) “gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung bagaimana pemimpin menciptakan motivasi dalam diri setiap pegawai. Selain itu penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan pegawai juga dapat berdampak pada rendahnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya”.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016), (Sujana & Ardana, 2020), (Rachmawati et al., 2019), (Saputra & Wibowo, 2017), (Bukit et al., 2019), (Handayani et al., 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Serta penelitian (Saputra & Wibowo, 2017), (Purnomo & Triastity, 2017), (Rosalina & Wati, 2020) dan (Bukit et al., 2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Lebih lanjut (Kartono, 2011) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya yaitu usaha untuk memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/ pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Oleh sebab itu, pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing pegawainya, adanya komunikasi antara kedua belah pihak untuk menghindari rasa keterasingannya di organisasi, sehingga timbul kepercayaan pegawai terhadap suatu instansi dimana pegawai merasa suatu instansi dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan instansi memberikan perlakuan yang adil terhadap pegawai yang memberikan kompensasi sesuai dengan ketepatan hukum yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan disiplin kerja bagi pegawainya”.

Lebih lanjut (Kartono, 2011) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya yaitu usaha untuk memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/ pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Oleh sebab itu, pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing pegawainya, adanya komunikasi antara kedua belah pihak untuk menghindari rasa keterasingannya di organisasi, sehingga timbul kepercayaan pegawai terhadap suatu instansi dimana pegawai merasa suatu instansi dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan instansi memberikan perlakuan yang adil terhadap pegawai yang memberikan kompensasi sesuai dengan ketepatan hukum yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan disiplin kerja bagi pegawainya”.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah sebuah proses yang ditunjukkan oleh individu akan intensitas, arah, dan kegigihan untuk meraih tujuan apapun. dapat disimpulkan

bahwa motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam organisasi. Dikarenakan motivasi berpengaruh akan semangat kerja dan kualitas kinerja para pegawai, karena dengan adanya motivasi kinerja pegawai secara tidak langsung akan mengalami perubahan yang dimana usaha para pegawai bisa lebih berkualitas dan menjadikan kepuasan tersendiri bagi organisasi atau suatu organisasi serta dapat menunjukkan minat setiap pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016), (Sujana & Ardana, 2020), (Syawal, 2018), (Tusholihah et al., 2019), (Rachmawati et al., 2019), (Bukit et al., 2019), (Pratiwi & Ismi, 2014) dan (Pradipto & Rahardja, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan et al., 2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Motivasi selain dapat mempengaruhi kinerja pegawai, juga dapat bertindak sebagai variabel yang memediasi. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sujana & Ardana, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selain unsur gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, kinerja seorang pekerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu perangkat yang digunakan oleh para pemimpin untuk mengubah perilaku serta pekerjaan untuk mengembangkan kesadaran dan kemampuan untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik-praktik relevan yang diterima. Disiplin kerja juga merupakan komponen penentu yang digunakan untuk bekerja pada sifat presentasi pekerja, karena dari disiplin seorang pekerja dapat dianggap bertanggung jawab sepenuhnya atas apa yang telah dibebankan oleh pekerja, serta tugas-tugasnya. diberikan kepada pekerja. Disiplin juga dapat membuat suatu organisasi lebih giat dalam mengarahkan dan menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rosalina & Wati, 2020), (Bukit et al., 2019) dan (Pradipto & Rahardja, 2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja bekerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian

yang dilakukan oleh (Tusholihah et al., 2019), (Pratiwi & Ismi, 2014) dan (Ulfa & Azzuhri, 2016) yang menunjukkan hasil sebaliknya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji hasil yang berbeda tersebut.

Disiplin kerja selain mempengaruhi kinerja, juga dapat bertindak sebagai variabel moderasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo & Triastity, 2017). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rosalina & Wati, 2020). Disiplin kerja merupakan variabel mediatong karena mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. maka dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik dari segi manajemen sumber daya manusianya. Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara menyadari bahwa untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan (1) mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (2) mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (3) mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (4) mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (5) mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (6) mengetahui dan merinci dampak dari variabel motivasi dalam memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; dan (7) mengetahui dan menganalisis variabel disiplin kerja dalam memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi yang digunakan adalah metodologi kuantitatif, tepatnya cara yang logis untuk menghadapi arah administrasi dan moneter. Pendekatan ini

berangkat dari informasi matematis yang kemudian diolah menjadi data penting. Spesialis perlu menerangi ide-ide dan spekulasi yang digambarkan di bagian masa lalu dengan realitas yang tidak sepenuhnya menetap di lapangan. Pada dasarnya, pengujian kuantitatif dilakukan pada eksplorasi inferensial (berkenaan dengan teori pengujian) dan menyampaikan hasil akhir pada kemungkinan yang tidak Sahih untuk menolak teori. Dengan teknik kuantitatif, kontras pengumpulan kritis atau hubungan besar antara faktor-faktor yang terkonsentrasi akan diperoleh. Penelitian ini tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor perantara.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari 38 orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa "*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu".

Adapun kriteria yang menjadi pertimbangan peneliti menggunakan *purposive sampling* adalah dengan mengabaikan unsur pimpinan yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara menjadi sampel. Unsur pimpinan tersebut 1 orang Kepala Dinas, 1 orang Sekretaris, dan 3 orang Kepala Bidang. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 33 orang.

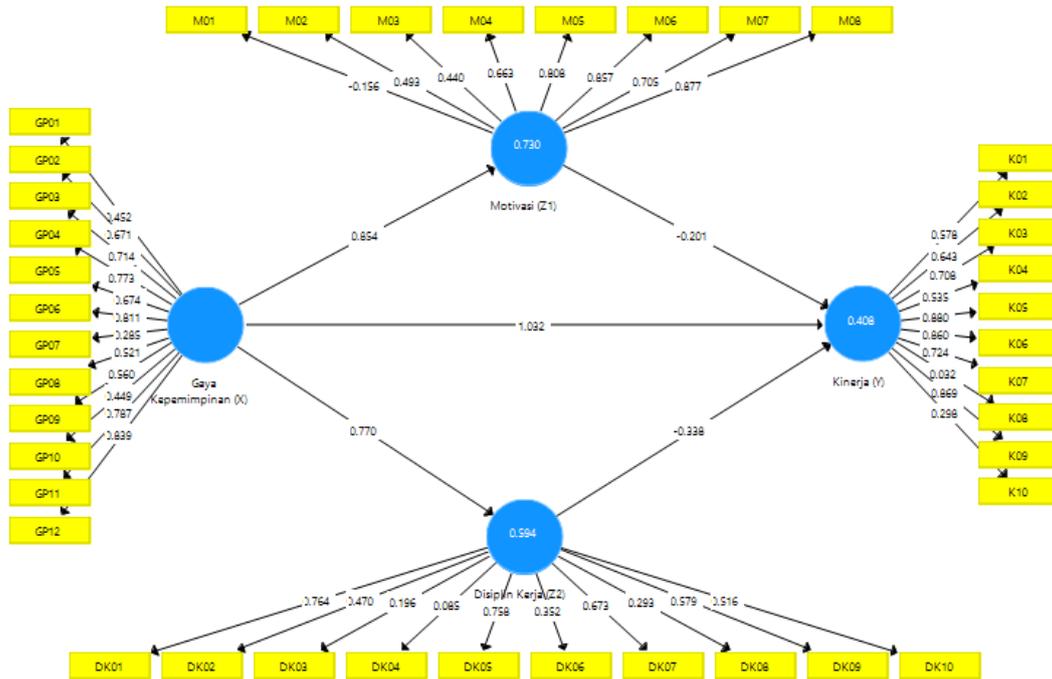
Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner/ angket. Skala yang dipakai dalam penelitian adalah Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul menggunakan *Struktural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Terdapat dua model yang digunakan untuk analisa SEM-PLS, yakni model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu konstruk dan model struktural (*inner model*) untuk menguji pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Kemudian pengujian hipotesis dengan konstruk utama dan pengujian hipotesis dengan efek mediasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Model Pengukuran

Analisis model pengukuran berfungsi untuk memastikan apakah indikator- indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten reliabel dan Sahih. Model siap diestimasi dengan menggunakan algoritma PLS yang sudah tersedia pada perangkat lunak SmartPLS 3.0.

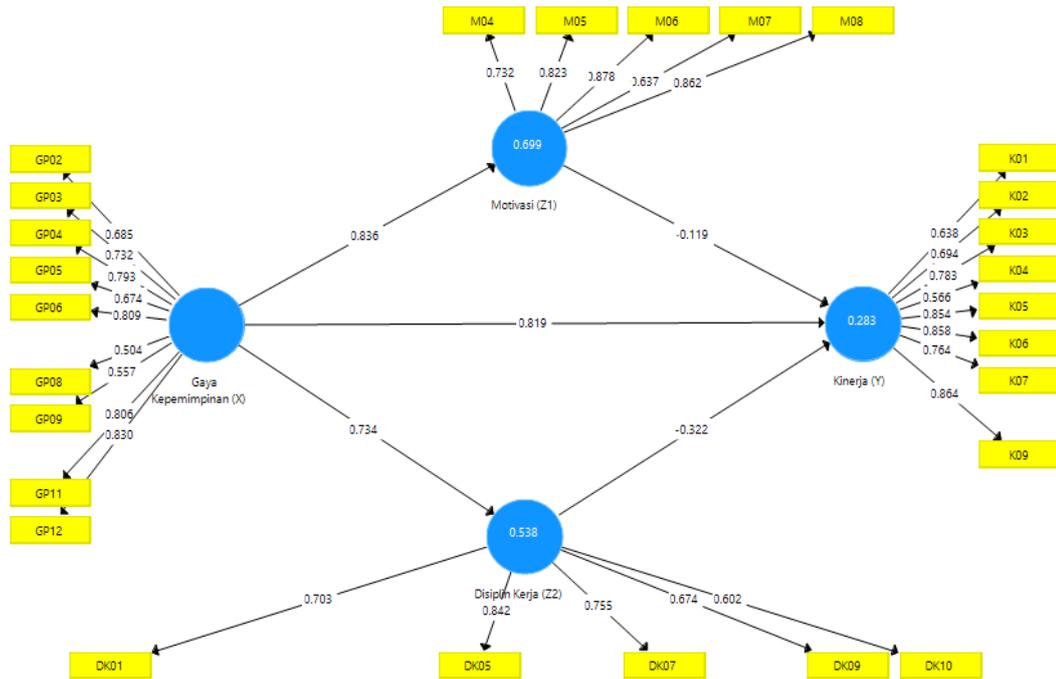


**Gambar 1.**  
**Path Coefficients Algoritma PLS**

### Validitas Konvergen

Indikator Validitas dapat dilihat dari nilai *loading*. Indikator dengan nilai *loading* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Bila nilai *loading* suatu indikator lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan Sahih. Sebaliknya, bila nilai *loading* kurang dari 0,5 maka dikeluarkan dari model.

Hasil uji Validitas konvergen terhadap keempat variabel penelitian selanjutnya dilakukan penghapusan butir pernyataan yang tidak Sahih dari model. Kemudian diperoleh model pengukuran sebagai berikut.



**Gambar 2.**  
*Path Coefficients Hasil Uji Validitas Konvergen*

**Uji Reliabilitas**

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 3.0 dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,70.

**Tabel 1.**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kinerja	0,893	Reliabel	0,915	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,878	Reliabel	0,904	Reliabel
Motivasi	0,847	Reliabel	0,892	Reliabel
Disiplin Kerja	0,812	Reliabel	0,841	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,7. Maka seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas konsistensi internal.

### Uji Model Struktural

Model struktural digunakan untuk menganalisis relasi antara peubah laten yang ada sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Model struktural dilakukan ketika analisis model pengukuran sudah dilaksanakan dan khususnya berkaitan dengan Validitas dan reliabilitas alat ukur terpenuhi.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan kombinasi pengaruh peubah laten eksogen ke peubah laten endogen. Koefisien determinasi merupakan ukuran yang sering digunakan untuk mengevaluasi model struktural, yang menunjukkan kekuatan prediktif dari model jalur dan merupakan petunjuk sebaik apa modelnya sesuai dengan data yang diperoleh. Kriteria sebagaimana menurut teori yang telah dikemukakan sebelumnya adalah jika nilai *R-Square* 0,67 menunjukkan bahwa model kuat. Nilai *R-Square* 0,33 menunjukkan bahwa model moderat. Nilai *R-Square* 0,19 menunjukkan bahwa model lemah.

**Tabel 2.**

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel	<i>R-Square</i>	Keterangan	Koefisien Determinasi
Kinerja	0,283	Lemah	28,3 %
Gaya Kepemimpinan	-	-	-
Motivasi	0,699	Kuat	69,9 %
Disiplin Kerja	0,538	Moderat	53,8 %

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,283 pada variabel kinerja menunjukkan bahwa model pada kategori lemah. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menjelaskan 28,3 % variansi dari variabel kinerja. Nilai *R-Square* sebesar 0,699 pada variabel motivasi menunjukkan bahwa model pada kategori kuat. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja menjelaskan 69,9 % variansi dari variabel motivasi. Nilai *R-Square* sebesar 0,538 pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa model pada kategori moderat. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja menjelaskan 53,8 % variansi dari variabel disiplin kerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Pengaruh Langsung Konstruk Utama

Nilai minimal *T-Statistics* untuk menilai signifikan atau tidaknya hubungan dari variabel laten satu dengan variabel laten lain tergantung dari nilai signifikansi yang digunakan. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai *T-Statistics* minimal sebesar 1,96. Selain itu pengujian hipotesis juga dapat menggunakan probabilitas, maka hipotesis diterima jika nilai *P-Values* < 0,05.

**Tabel 3.**  
**Uji Hipotesis Pengaruh Langsung Konstruk Utama**

Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan => Motivasi	0,836	12,153	0,000	Berpengaruh Signifikan
Gaya Kepemimpinan => Disiplin Kerja	0,734	6,651	0,000	Berpengaruh Signifikan
Gaya Kepemimpinan => Kinerja	0,819	2,309	0,011	Berpengaruh Signifikan
Motivasi => Kinerja	-0,119	0,369	0,356	Berpengaruh Tidak Signifikan
Disiplin Kerja => Kinerja	-0,322	1,245	0,107	Berpengaruh Tidak Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *T-Statistics* hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 12,153 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Selanjutnya Nilai *T-Statistics* hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 6,651 juga lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Nilai *T-Statistics* hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 2,309 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *T-Statistics* hubungan variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,369 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,356 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *T-Statistics* hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 1,245 juga lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,107 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung dengan Efek Mediasi**

Analisis efek mediasi dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi dari motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dengan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Digunakan *T-Statistics* untuk menilai signifikan atau

tidaknya hubungan dari variabel laten satu dengan variabel laten lain. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai *T-Statistics* minimal sebesar 1,96. Juga dapat menggunakan probabilitas, hipotesis diterima jika nilai *P-Values* < 0,05.

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung dengan Efek Mediasi

Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan => Motivasi => Kinerja	-0,099	0,351	0,363	Tidak Memediasi
Gaya Kepemimpinan => Disiplin Kerja => Kinerja	-0,236	1,180	0,119	Tidak Memediasi

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai *T-Statistics* efek mediasi motivasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,351 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,363 lebih besar dari 0,05.

Berikutnya dapat pula diketahui bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai *T-Statistics* efek mediasi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 1,180 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,119 lebih besar dari 0,05.

## Pembahasan

### Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi

Hasil uji variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 11,648 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramudhita & Meirisa, 2019), (Bukit et al., 2019), (Pradipto & Rahardja, 2015), (Handayani et al., 2019) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan membaik maka secara otomatis motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara akan meningkat pula. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

### Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics*

sebesar 10,243 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bukit et al., 2019), (Rosalina & Wati, 2020) dan (Purnomo & Triastity, 2017) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan membaik maka secara otomatis motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara akan meningkat pula. Bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah instansi atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku pegawai dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari pegawai.

#### **Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Hasil uji variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 2,099 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramudhita & Meirisa, 2019), (Irawan & Suryani, 2018), (Sudirjo & Kristanto, 2015), (Bukit et al., 2019), (Pradipto & Rahardja, 2015), (Handayani et al., 2019), (Wahyuni, 2015) dan (Purnomo & Triastity, 2017) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan membaik maka secara otomatis kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara akan meningkat pula. Pimpinan hendaknya lebih dekat lagi dengan pegawai, misalnya pegawai boleh langsung menemui pimpinan ketika pegawai tersebut mengalami sebuah masalah dan langsung mendiskusikan masalah tersebut dengan pimpinan sehingga permasalahan yang dialami pegawai tidak terjadi berlarut-larut akan tetapi dapat langsung diselesaikan.

#### **Motivasi Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap Kinerja**

Hasil uji variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh tidak signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 0,256 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luhur, 2014), (Syawal, 2018), (Dhermawan et al., 2012), yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun bertentangan dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa motivasi dapat disebabkan oleh

banyak faktor. Salah satunya adalah kondisi kerja dan administrasi serta kebijakan organisasi.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap Kinerja**

Hasil uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh tidak signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 1,078 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tusholihah et al., 2019), (Pratiwi & Ismi, 2014) dan (Ulfa & Azzuhri, 2016), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Berdasarkan uraian pada latar belakang sebelumnya, bahwa masalah yang timbul pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah kesadaran para pegawai yang masih rendah dalam hal mentaati jam masuk dan keluar kantor, sehingga menjadi sorotan dalam mencapai target-target organisasi. Masih banyak pegawai yang sering datang terlambat. Masih adanya pegawai yang terlambat ketika mengikuti upacara. Adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan. Adanya pegawai yang dalam menyelesaikan tugas tidak tepat waktu. Serta masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan ketika jam kantor tanpa keterangan.

### **Motivasi tidak Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil uji variabel motivasi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah tidak memediasi dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 0,337 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati et al., 2019) dan (Saputra & Wibowo, 2017), yang menyebutkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis variabel gaya kepemimpinan melalui motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan harus diperhatikan oleh organisasi sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja pegawainya. Pada Dinas Sosial pegawai sudah memahami situasi dan kondisi gaya kepemimpinan yang dijalankan organisasi. Dimana sudah sejak lama pimpinan selalu otokratis dan dominan. Kondisi ini yang menciptakan motivasi bekerja dari pegawai stagnan dan cenderung sama saja dari waktu ke waktu.

## **Disiplin Kerja tidak Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil uji variabel disiplin kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah tidak memediasi dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 1,017 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Wibowo, 2017) dan (Az Zahra & Surya, 2016), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis variabel gaya kepemimpinan melalui disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahwa gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan harus dilakukan perbaikan oleh organisasi sebagai upaya peningkatan semangat kerja pegawainya. Pegawai pada Dinas Sosial sudah memahami situasi dan kondisi gaya kepemimpinan yang dijalankan organisasi. Terlalu ketatnya peraturan membuat pegawai menjadi jenuh dalam bekerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang dimoderasi dengan motivasi adalah (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (3) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (4) motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (5) disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; (6) motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara; dan (7) disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 137-146.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Mitra Wacana.
- Az Zahra, S. F., & Surya, P. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(4), 1-14.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 4(2), 413-422.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72-84.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, VI(3), 327-344.
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening ( Studi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah )*. 4(4), 1-11.
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585.  
<https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1971>
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah

- Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1-13.
- Purnomo, E., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 35-51.
- Rachmawati, R., Rispantyo, & Wardiningsih, S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 346-355.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19.
- Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT. VALE Soroaka, Sukawesi Selatan). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1-16.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 904-925.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa. *Teknik Industri*, 1(1), 7-11. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/TI/issue/view/159>
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobar, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1-11. <https://doi.org/10.36778/jesy.v3i2.161>
- Ulfa, M., & Azzuhri, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya*, 4(2), 5-24.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan

terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal NOMINAL*, 4(1).