

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA JAKARTA PUSAT

Diva Adria Maharani¹, Bambang Purnomo Yanuarso, S.T., M.Si.²

Program Studi Manajemen,

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: divamhrni20@gmail.com¹, bhpurnomo61@gmail.com²

ABSTRACT

Purpose. The aim of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on the performance of the Mayor of Central Jakarta's employees.

Methods. This research method uses quantitative methods. Using a sample of 65 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing.

Results. The results of this research show that: Leadership style has a positive and significant effect on the performance of the Mayor of Central Jakarta's employees. This can be proven from the simple linear regression equation $Y=5.142+0.647$. The correlation coefficient value is 0.578. Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of Central Jakarta Mayor employees. This can be proven from the simple linear regression equation $Y=5.757+0.577$. The correlation coefficient value is 0.591. Simultaneously Leadership Style and Work Discipline have a positive effect on the performance of the Mayor of Central Jakarta, as evidenced by $Y=3.938+0.368+0.361$. The correlation coefficient value is 0.639.

Implications. Leadership style and work discipline have an effect on employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by providing training and improving employee workplace conditions so that employees feel comfortable and enthusiastic again, as well as improving good discipline and in accordance with applicable regulations in the company so that employees feel satisfied with their work.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Walikota Jakarta Pusat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan sampel 65 pegawai.

Metode. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Walikota Jakarta Pusat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=5,142+0,647$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,578. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Walikota Jakarta Pusat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=5,757+0,577$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,591. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Walikota Jakarta Pusat, dibuktikan dengan $Y=3,938+0,368+0,361$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,639.

Implikasi. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan, dan perbaikan terhadap kondisi tempat kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dan kembali bersemangat serta peningkatan disiplin yang baik dan sesuai aturan yang berlaku di perusahaan agar para

karyawan merasa puas dalam bekerja.

Kata Kunci. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Suatu instansi kinerja pegawai sangat penting karena majunya instansi bisa dilihat dari Tingkat kinerja pegawai di instansi tersebut karena kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu instansi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria dan standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja instansi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja merupakan hasil penilaian sebuah kapasitas yang diperoleh seorang pegawai sewaktu dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain. Keahlian secara psikologis, kompetensi (Ability) seorang staf yang terdiri dari kepandaian (IQ) dan kemahiran (Pendidikan). Maka dari itu penempatan posisi pada keahlian seorang pegawai sangat menentukan kapasitasnya permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai menurun karena fasilitas yang belum memadai menurut Suherman (2018:5).

Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan tolak ukur menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang dicapai selama bekerja.

Kantor Walikota Jakarta Pusat yang terletak di Jalan Tanah Abang I No.1 Petjo Seblatan Gambir RT.11, RT.11/tRW.8, Petjo Seblatan., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10160 berada posisi yang sangat strategis sebagai berada di tengah pusat perdagangan dan bisnis Jakarta Pusat yang memengaruhi 8 (delapan) Kecamatan : Kecamatan Gambir, Sawah Besar, Kemayoran, Senen, Cempaka Putih, Menteng, Tanah Abang dan Johar Baru tersebut. Keberadaan Kantor Walikota Jakarta Pusat membuat warga dapat mengurus segala administrasi perizinan, beberapa bentuk perizinan yang dapat dilakukan di kantor Walikota Jakarta Pusat antara lain: Kegiatan Badan Usaha, Kelainan Usaha, Pembangunan, Kegiatan Perorangan, Ketataruangan, Perorangan (Praktik/Lisensi), Kelainan Fungsi Bangunan, Lingkungan dan Usaha.

Demikian Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai saat diperlukan guna

meningkatkan kinerja pegawai. Faktor disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan yang menjadi persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis tertarik mengangkat tema penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA JAKARTA PUSAT “**

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

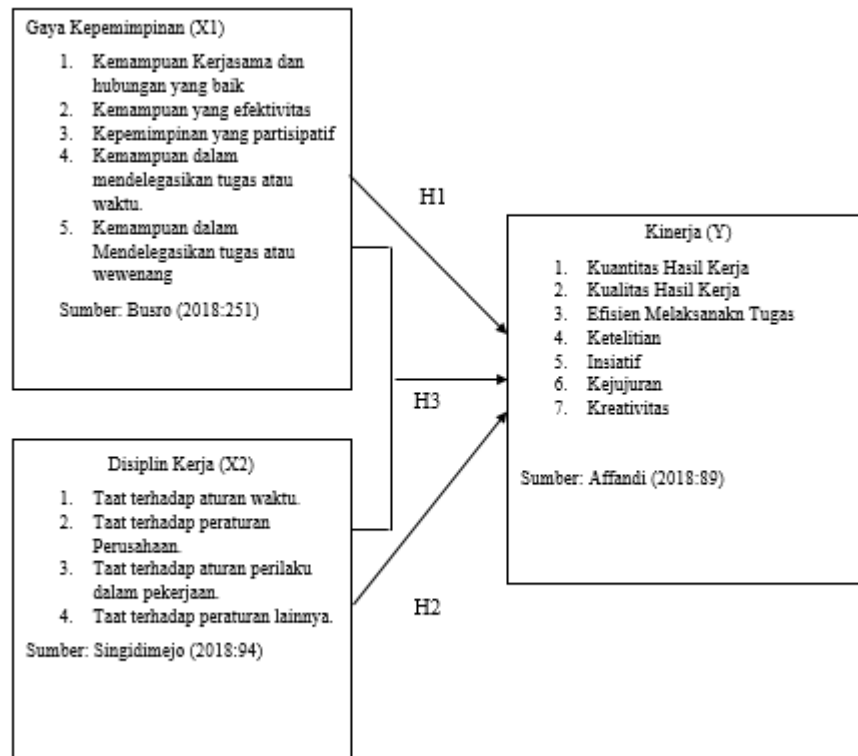
Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:94) "kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2016:67) "kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, Semakin Bagus Area Lingkungan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya kompeten akan semakin kompetitif dan mampu bersaing di masa depan. maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

H₀ : $p_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Walikota Jakarta Pusat.

H_a : $p_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Walikota Jakarta Pusat

H₂: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₀ : $p_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai Walikota Jakarta Pusat

H_a : $p_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Walikota Jakarta Pusat

H₃: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

H₀ : $p_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai Walikota Jakarta Pusat

H₂ : $p_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Walikota Jakarta Pusat

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Gaya Kepemimpinan (X1),

Disiplin kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah Kantor Walikota Jakarta Pusat.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Walikota Jakarta Pusat berjumlah 65 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validasi Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,415	0,205	Valid
Pertanyaan 2	0,644	0,205	Valid
Pertanyaan 3	0,618	0,205	Valid
Pertanyaan 4	0,610	0,205	Valid
Pertanyaan 5	0,551	0,205	Valid

Hasil Perhitungan Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,615	0,205	Valid
Pertanyaan 2	0,586	0,205	Valid
Pertanyaan 3	0,764	0,205	Valid
Pertanyaan 4	0,587	0,205	Valid
Pertanyaan 5	0,532	0,205	Valid

Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,526	0,205	Valid
Pertanyaan 2	0,654	0,205	Valid
Pertanyaan 3	0,575	0,205	Valid
Pertanyaan 4	0,622	0,205	Valid
Pertanyaan 5	0,586	0,205	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected* item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,205 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,870	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,783	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,791	0,60	Reliabel

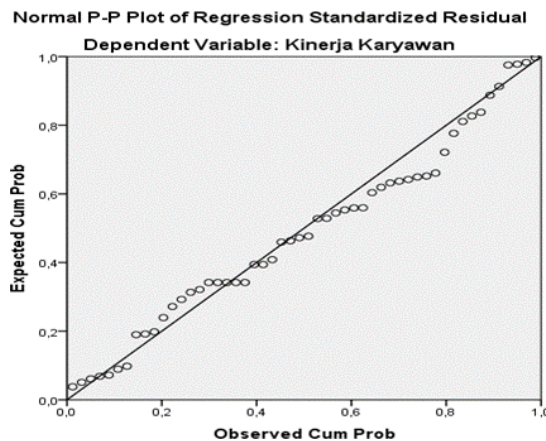
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

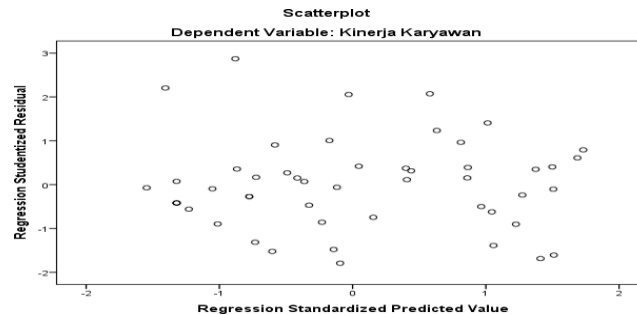
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.938	1.489		2.645	.010		
Total Gaya Kepemimpinan (X1)	.368	.148	.328	2.482	.016	.546	1.832
Total Disiplin Kerja (X2)	.361	.129	.370	2.799	.007	.546	1.832

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 202

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.938	1.489		2.645	.010
X1	.368	.148	.328	2.482	.016
X2	.361	.129	.370	2.799	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,368, disiplin kerja sebesar 0,361 dan constant sebesar 3,938. Sehingga hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,938 + 0,368X_1 + 0,361X_2$$

a. Konstanta sebesar 3,938 artinya jika variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 3,938.

b. Nilai regresi 0,368X₁ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan demikian apabila variabel gaya kepemimpinan (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X₂) dalam keadaan tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,368 satuan.

c. Nilai regresi 0,361X₂ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai dengan demikian apabila variabel disiplin kerja (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X₁) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,361 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.389	2.753

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan data pada hasil pengujian tabel 4.25 diperoleh nilai determinasi secara parsial 0,408 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0.408 atau 40,6% sedangkan sisanya sebesar (100-40,6%) =59,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,706	3,866		4,321	,000
Gaya Kepemimpinan	.647	.115	.578	5.615	.000
Disiplin	.577	.099	.591	5.818	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas dimana t hitung > t tabel (5,818>1,669) ditanggihkan melalui sign < 0,05 / (0,000<0,05). Yang artinya H01 ditolak dan Ha1 diterima. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas dimana t hitung > t tabel (5,615>1,669) ditanggihkan melalui sign < 0,05 / (0,000<0,05). Yang artinya H01 ditolak dan Ha1 diterima. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	324.252	2	162.126	21.389	.000 ^b
Residual	469.963	62	7.580		
Total	794.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (21,389 >2,363), hal ini juga dikuatkan dengan signifikansi < 0,050 atau

(0,000 < 0,050). Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dengan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Melalui pengolahan analisisnya mendapatkan persamaan $Y = 5,142 + 0,647X_1$ disimpulkan ada kaitan positif antara (X1) terhadap (Y). nilai koefisien korelasi sejumlah 0,578 yang berarti keduanya berkaitan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,334 atau 33,4%, dengan selisih 66,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis dengan parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,615 > 1,669) ditanggihkan melalui $sign < 0,05 / (0,000 < 0,05)$. H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui pengolahan analisisnya mendapatkan persamaan $Y = 5,757 + 0,577 X_2$, disimpulkan ada kaitan positif antara (X1) terhadap (Y). nilai koefisien korelasi sejumlah 0,591 yang berarti keduanya berkaitan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,349 atau 34,9%, dengan selisih 65,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis dengan parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,818 > 1,669) ditanggihkan melalui $sign < 0,05 / (0,000 < 0,05)$. H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui pengolahan analisisnya mendapatkan persamaan $Y = 3,938 + 0,368X_1 + 0,361X_2$. Nilai koefisien korelasi sejumlah 0,639 berkaitan kuat. Nilai koefisien determinasi dengan simultan sejumlah 0,408 atau 40,8% selisihnya 59,4%. Uji hipotesis dari F t_{hitung} dan F t_{tabel} (21,389 > 2,363), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan antar gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada pengalaman peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan karena, adanya keterbatasan yang dialami oleh peneliti untuk bisa menyempurnakan penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan peneliti yang penulis sampaikan diakhir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Setiap pekerja pasti mempunyai beragam kesibukan yang mana membuat pengkaji menunggu untuk memperoleh jawabannya Ketika mengisi kuesioner. Sehingga terdapat problem saat membagikan kuesioner.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Walikota Jakarta Pusat, dan terdapat keterbatasan waktu, sehingga penelitian tidak dapat dilaksanakan secara mendalam..
3. Pengkajian ini hanya bersampel 65 responden, serta tidak sedikit responden yang dibagikan sampel tidak jujur atas kondisi nyatanya. Sehingga dianjurkan untuk pengkajian berikutnya supaya komprehensif lagi bila ditingkatkan sebagian metode lain misalnya wawancara serta menambah sebagian variabel.

6. Kesimpulan

Melalui perolehan analisa serta pengkajian yang sudah diselenggarakan dengan topik serta variabel yang hendak di ujikan dalam pengkajian ini, sehingga bisa dibentuk simpulannya berupa

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dimana persamaan regresi $Y = 5,142 + 0,647X_1$ disimpulkan ada kaitan positif

antara (X1) terhadap (Y). nilai koefisien kolerasi sejumlah 0,578 yang berarti keduanya berkaitan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,334 atau 33,4%, dengan selisih 66,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis dengan parsial t hitung $> t$ tabel atau $(5,615 > 1,669)$ ditanggihkan melalui sign $< 0,05$ / $(0,000 < 0,05)$. H01 ditolak dan Ha1 diterima dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan Persamaan regresi $Y = 5,757 + 0,577 X_2$, disimpulkan ada kaitan positif antara (X1) terhadap (Y). nilai koefisien kolerasi sejumlah 0,591 yang berarti keduanya berkaitan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,349 atau 34,9%, dengan selisih 65,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis dengan parsial t hitung $> t$ tabel atau $(5,818 > 1,669)$ ditanggihkan melalui sign $< 0,05$ / $(0,000 < 0,05)$. H02 ditolak dan Ha2 diterima dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 3,938 + 0,368X_1 + 0,361X_2$. Nilai koefisien kolerasi sejumlah 0,639 berkaitan kuat. Nilai koefisien determinasi dengan simultan sejumlah 0,408 atau 40,8% selisihnya 59,4%. Uji hipotesis dari F hitung dan F tabel $(21,389 > 2,363)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. H03 ditolak dan Ha3 diterima. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan antar gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Hal: 103-112 Vol.3 No. 2 Juni 2020*, 3.
- Bahari, F. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1).
- Busro, M. (2018). Efektivitas Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 251-260.
- Dahlan, D. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 143-150.
- Kasmir, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 74-80.
- Nurjaya, D. (2021). Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 172-180.

- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suherman, R. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 5-12.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuliana, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 5(1),59-65.
- Yurasti, Y. &. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2),204-212.