

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Metro

Suwarto¹, Suryadi², Intan Novita Sari³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhamadiyah Metro

Email: intannovita1105@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan data pada tingkat pencapaian kinerja pegawai masih belum sepenuhnya tercapai. pada sebuah instansi perlu adanya seorang pemimpin yang memberikan arahan kepada bawahannya agar para pegawai taat kepada peraturan yang telah dibuat sehingga kinerjanya pun akan meningkat. Maka perlu adanya seorang pemimpin yang berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik supaya tujuan organisasinya dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro sebanyak 59 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Distribusi Frekuensi Data, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Homogenitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji Koefisien Determinasi, Uji Interaksi MRA, Hipotesis Statistik dengan menggunakan program (SPSS 25). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating, terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

Abstract

Based on the previous observation which yielded the initial data regarding to the level of achievement on the employee performance, it turned out that it still did not fully show good achievement. An institution needs a leader who is able to provide direction to his subordinates where one of the goals is to direct all employees for obeying the rules have been made in order to make the employee performance increase. For this reason, it is necessary to have a quality leader so that later on he is able to lead his subordinates well so that, the organizational goals can be achieved effectively and efficiently. This study aimed at determining whether the leadership style of a leader influenced the employee performance, to determine whether work discipline effects employee performance, to determine whether the leadership style and work discipline affect the job satisfaction as a moderating variable and to determine whether work discipline influences job satisfaction as a moderating variable. The sample of this research was the employees of the Housing Department and Residential Areas of Metro City with totaling 59 employees. The collected data were carried out by

distributing questionnaires. Furthermore, the collected data were analyzed by applying the Validity Test, Reliability Test, Data of Frequency Distribution, Normality Test, Linearity Test, Homogenia Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, Coefficient of Determination Test, MRA Interaction Test and Statistical Hypothesis test using program (SPSS 25). The results of this study showed that there was a positive and significant influences between Leadership style on Employee Performance, there was a Positive and Significant influence between Work Discipline and Employee Performance, there was a positive and significant influence of Leadership Style between Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable, there was a positive and significant influence Significance of Work Discipline and Employee Performance on Job Satisfaction as a Moderating Variable.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Agar terciptanya kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi, tidak hanya itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Pemimpin juga harus memastikan bahwa kinerja bawahannya dapat dihargai dengan sepiantasnya dan bukan malah sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif ataskinerja bawahannya. Menurut penelitian Titi Sari (2020) dengan hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro. Dalam sebuah instansi memiliki target kinerja pencapaian penyelesaian program/kegiatan setiap tahunnya, untuk itu dapat kita lihat target pencapaian kinerja pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro 2022

No	Program/kegiatan	Tingkat pencapaian kinerja
1	Program penunjang urusan pemerintah daerah kab/kota	97%
2	Perencanaan,penganggran,evaluasi kinerja perangkat	97%
3	Penyusunan dokumen RKA-SKPD	100%
4	Administrasi keuangan perangkat daerah	96%
5	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	96%
6	Penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	100%
7	Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian	83%
8	Administrasi kepegawaian perangkat daerah	91%
9	Administrasi umum perangkat daerah	98%
10	Penyediaan komponen instlasi listrik	100%
11	Penyediaan peralatan dan perangkat kantor	100%
12	Penyediaan bahan logistik kantor	100%
13	Barang cetakan dan penggandaan	100%
14	Penyediaan jasa penunjang	76%

15	Penyediaan jasa surat menyurat	100%
16	Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	76%
17	Pemeliharaan barang milik daerah	100%
18	Pemeliharaan/rehabilitas Gedung	100%
19	Pengembangan perumahan	100%
20	Pembinaan pengelolaan rumah susun	100%
21	Program Kawasan permukiman	100%
22	Penyusunan legalisasi rencana	100%
23	Peningkatan prasarana dan utilitas umum	96%
24	Urusan penyelenggaraan PSU perumahan	96%
25	Penyediaan prasarana dan utilitas umum diperumahan	96%
26	Kerja sama penyediaan/pengelolaan PSU permukiman	100%
27	Program penataan tanah	100%
28	Penggunaan tanah dalam satu daerahkb/kota	100%
29	Koordinasi,sinkronisasi perencanaan penggunaan tanah	100%
30	Pengelolaan keanekaragaman hayati(kehati)	98%
31	Pengelolaan keanekaragaman hayati kab/kota	98%
32	Pengelolaan ruang terbuka hijau	88%
33	Pengelolaan taman keanekaragaman hayati lainnya	97%
34	Pengelolaan sarana,prasarana keanekaragaman hayati	100%
Total		3.251
Rata-rata = $\frac{3.251}{34}$		96 %

(sumber:Data perkim, 2022)

Tabel diatas adalah program/kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro dan tingkat pencapaiannya selama 1 tahun. Rata-rata persentase target dalam 1 tahun sebesar 96% Dapat kita lihat bahwa tingkat pencapaiannya sudah cukup baik tapi harus lebih ditingkatkan lagi karena masih belum sepenuhnya tercapai yang seharusnya target sebesar 100%.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan sebaga berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro.
3. Untuk mengatahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro.

4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro.

Kajian Literature

Gaya Kepemimpinan, menurut Suwanto (2019), Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan dan tujuan organisasi. Menurut Ginting (2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai agar dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Disiplin Kerja, menurut Ramon (2019) Disiplin kerja ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan Sumadhinata (2018).

Kinerja Pegawai, Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Wirawan (2009). Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relative digunakan untuk mengukur prestasi kerja Khair (2018).

Kepuasan Kerja, Menurut Suwanto (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja itu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan itu.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner dan observasi. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan mengenai metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 143 orang pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 pegawai. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Prasyarat Analisis Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak normal. Dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dimana nilai signifikansi adalah 5% atau 0,05. Sehingga hasil akan dinyatakan normal bila

hasil signifikansi lebih atau sama dengan 0,05 dan akan dinyatakan tidak normal bila kurang dari 0,05.

Tabel 4.9. Hasil pengujian normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.132	59	.191	.946	59	.081
Disiplin Kerja	.102	59	.121	.973	59	.135
Kinerja Pegawai	.100	59	.200*	.969	59	.131
Kepuasan Kerja	.161	59	.101	.953	59	.104

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil tabel 4.9, dapat kita lihat pada hasil pengujian normalitas diketahui bahwa:

- 1) Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,191. yang artinya nilai sig $0,191 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berdistribusi normal.
- 2) Pada variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,121 yang artinya nilai sig $0,121 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berdistribusi normal.
- 3) Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya nilai sig $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) berdistribusi normal.
- 4) Pada variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai signifikan sebesar 0,101. yang artinya nilai sig $0,101 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas memiliki tujuan untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak mempunyai hubungan, dengan cara mencari tau nilai sig. Deviation from linearity dari variabel X dan variabel Y. Jika nilai sig $> 0,05$ maka bisa dinyatakan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan, sebaliknya jika nilai didapat $< 0,05$ maka berarti kedua variabel tersebut tidak linier. Hasil dari perhitungan uji linieritas dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	2825.442	25	113.018	1.978	.033
	Linearity	85.847	1	85.847	1.503	.229
	Deviation from Linearity	2739.595	24	114.150	1.998	.063
	Within Groups	1885.067	33	57.123		
Total		4710.508	58			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat nilai signifikan sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05. Adapun nilai Fhitung sebesar 1,998 lebih besar dari Ftabel 1,853 pada α 0,05 dengan nilai Dk pembilang (dk) = 24 dan penyebut (df) = 33 sehingga diperoleh F_{tabel} 1,853. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Uji Linieritas Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.11. Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	2186.080	32	68.315	.704	.829
		Linearity	5.566	1	5.566	.057	.813
		Deviation from Linearity	2180.514	31	70.339	.724	.806
	Within Groups		2524.429	26	97.093		
	Total		4710.508	58			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat nilai signifikan sebesar 0,806 lebih besar dari 0,05. Adapun nilai Fhitung sebesar 0,724 lebih kecil dari Ftabel 1,895 pada α 0,05 dengan nilai Dk pembilang (dk) = 31 dan penyebut (df) = 26 sehingga diperoleh F_{tabel} 1,895. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Uji Linieritas Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.12. Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	974.603	14	69.614	.820	.644
		Linearity	79.352	1	79.352	.935	.339
		Deviation from Linearity	895.251	18	68.865	.811	.646
	Within Groups		3735.906	40	84.907		
	Total		4710.508	58			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat nilai signifikan sebesar 0,646 lebih besar dari 0,05. Adapun nilai Fhitung sebesar 0,811 lebih kecil dari Ftabel 1,862 pada α 0,05 dengan nilai Dk pembilang (dk) = 18 dan penyebut (df) = 40 sehingga diperoleh F_{tabel} 1,862. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini digunakan untuk mengetahui dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians sama dan taraf signifikansi 0,05. Jika hasil dari uji homogenitas memiliki nilai yang lebih besar dari angka 0,05 maka variansi dikatakan

homogen, dan sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka dikatakan tidak homogen. Hasil dari uji homogenitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13. Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja Pegawai	Based on Mean	4.102	14	26	.101
	Based on Median	.832	14	26	.632
	Based on Median and with adjusted df	.832	14	9.623	.634
	Based on trimmed mean	3.789	14	26	.002

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui pada tabel *Test of Homogeneity of Variances* didapat nilai signifikan sebesar 0,101. Dikarenakan nilai signifikan $0,101 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel Independen (bebas) terhadap variabel Dependen (Terikat).

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.463	15.720		6.009	.000
	Gaya Kepemimpinan	7.116	.129	.121	3.810	.000
	Disiplin Kerja	5.017	.123	.018	7.135	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (β) = 94,463 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) adalah 0, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 94,463 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Koefisien Gaya Kepemimpinan = 7,116 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) artinya ada hubungan yang searah diantara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 3) Koefisien Disiplin Kerja = 5,017 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) artinya ada hubungan searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

a. Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam pengukuran uji T kita dapat melihat apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis akan diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig $\leq 0,05$ dan koefisien beta positif, maka hipotesis didukung, jika nilai sig $> 0,05$ dan koefisien beta negatif, maka hipotesis tidak didukung. Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil dari perhitungan, diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,810 dengan t_{tabel} yaitu 1.67303, t_{tabel} didapatkan dengan cara $t_{tabel,t} = (\alpha;n-k)$, $t = (0,05; 59-4)$ $t = (0,05;55) = 1.67303$, sehingga nilai t_{hitung} sebesar 3,810 $> t_{tabel}$ yaitu 1.67109 dan mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Berdasarkan hasil dari tabel 14 di atas, diketahui variabel Disiplin Kerja (X2) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,135 dengan t_{tabel} yaitu 1.67303, t_{tabel} didapatkan dengan cara $t_{tabel} = t(\alpha;n-k)$, $t = (0,05; 59-4)$ $t = (0,05;55) = 1.67303$. sehingga nilai t_{hitung} sebesar 7,135 $> t_{tabel}$ yaitu 1.67303 dan mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji R2 Koefisien Determinasi

Penelitian ini membutuhkan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel bebas bisa menjelaskan seluruh varian dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai dengan 1. Jika $R = 0$ maka tidak ada hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat). Sebaliknya, jika $R = 1$ maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 4. Hasil Uji R2 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.806	.691	6.44262

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Diliat dari hasil Koefiensi determinasi (R square) terdapat nilai sebesar 0,806. Hal ini merujuk kepada 80,6% variasi dari variabel dependen/terikat dijelaskan oleh variasi dari Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Z). Sedangkan sisanya sebesar 19,4% di pengaruhi oleh varibel lain di luar Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Z), dengan ini dapat simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki kontribusi yang kuat terhadap variabel dependen/terikat yaitu Kinerja Pegawai dengan presentase sebesar 80,6%.

2. Hipotesis

a. Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis/ MRA)

Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel

independen dan variabel dependen. Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 5. Uji Jalur MRA X1
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.350	65.446		2.679	.010
	Gaya Kepemimpinan	1.186	.845	1.232	1.705	.006
	Kepuasan Kerja	1.320	.942	1.190	1.801	.007
	Moderasi1	3.016	.012	1.632	1.779	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pada tabel 5, pada perhitungan Moderated Regression Analysis/ MRA X1 dapat dijelaskan bahwa:

- (a) Nilai konstanta sebesar 75,350 artinya jika variabel gaya kepemimpinan dimoderasi kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai nilai nya adalah 75,350.
- (b) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah 1,186, jika kepuasan kerja dinaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai naik sebesar 11,86% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstanta atau tetap
- (c) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan dimoderasi dengan kepuasan kerja adalah 1,320 jika gaya kepemimpinan diperkuat dengan kepuasan kerjakenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai naik sebesar 13,20% dengan asumsi variabel lain nya konstanta atau tetap.

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh sebuah variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat kepercayaan untuk menguji hipotesis adalah 95% atau $(\alpha) = 0,05$ (5%). Jika nilai t hitung $> t$ tabel dengan signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dibawah 0,05 hasil uji t dapat dilihat dari output coeficien dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi spss versi 25 hasil perhitungan tersebut kemudian dikonsultasikan dengan daftar distribusi t (tabel) pada tingkat kesalahan sebesar 5%

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t(0,05, n-4) \\
 &= t(0,05, 59-4) \\
 &= 1.67303
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil pada variabel gaya kepemimpinan dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,006 maka $0,006 < 0,05$ sehingga variabel gaya kepemimpinan signifikan, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 1,705 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.67303, jadi dapat diartikan bahwa $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi.

**Tabel 6. Uji Jalur MRA X2
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.785	101.203		3.808	.003
	Disiplin Kerja	2.050	1.359	.054	2.037	.001
	Kepuasan Kerja	1.064	1.374	.058	2.047	.003
	Moderasi ²	1.001	.018	.113	3.058	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pada tabel 6, pada perhitungan Moderated Regression Analysis/ MRA X2 dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 81,785 artinya jika variabel disiplin kerja dimoderasi kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai nilai nya adalah 81,785.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah 2,050, jika kepuasan kerja dinaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai naik sebesar 20,50% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstanta atau tetap
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja dimoderasi dengan kepuasan kerja adalah 1,064 jika disiplin kerja diperkuat dengan kepuasan kerja kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai naik sebesar 10,64 % dengan asumsi variabel lain nya konstanta atau tetap.

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh sebuah variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat kepercayaan untuk menguji hipotesis adalah 95% atau $(\alpha) = 0,05$ (5%). Jika nilai t hitung $>$ t tabel dengan signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dibawah 0,05 hasil uji t dapat dilihat dari output coeficien dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi spss versi 25 hasil perhitungan tersebut kemudian dikonsultasikan dengan daftar distribusi t (tabel) pada tingkat kesalahan sebesar 5%

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= t(0,05, n-4) \\ &= t(0,05, 59-4) \\ &= 1.67303 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 18 diperoleh hasil pada variabel disiplin kerja dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$ sehingga variabel disiplin kerja signifikan, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 2,037 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.67303, jadi dapat diartikan bahwa $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi.

b. Hipotesis stastistik

Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari suatu variabel independent/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Uji signifikansi dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5%.

1. Uji Hipotesis 1

Perumusan Hipotesis dibawah ini:

H₀: $\beta_1 Y \leq 0$

H_a: $\beta_1 Y > 0$

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T_{hitung}	T_{tabel}	Keterangan
1	X1 dengan Y	7,116	3,810	1.67303	H _a Diterima

Berdasarkan tabel 7, terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai $\beta = 7,116$ dengan T_{hitung} sebesar 3,810. Berdasarkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat diartikan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Uji Hipotesis 2

Perumusan Hipotesis dibawah ini:

H₀: $\beta_2 Y \leq 0$

H_a: $\beta_2 Y > 0$

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T_{hitung}	T_{tabel}	Keterangan
1	X2 dengan Y	5,017	7,135	1.67303	H _a Diterima

Berdasarkan tabel 8, terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai $\beta = 5,017$ dengan T_{hitung} sebesar 7,135. Berdasarkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat diartikan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji Hipotesis 3

Perumusan Hipotesis dibawah ini:

H₀: $\beta_1 Y Z \leq 0$

H_a: $\beta_1 Y Z > 0$

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T_{hitung}	T_{tabel}	Keterangan
1	X1 dengan Y Dimoderasi Z	3,016	1,779	1.67303	H _a Diterima

Berdasarkan tabel 9, terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dimoderasi Kepuasan Kerja menunjukkan nilai $\beta = 3,016$ dengan T_{hitung} sebesar 1,779. Berdasarkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat diartikan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel moderating.

4. Uji Hipotesis 4

Perumusan Hipotesis dibawah ini:

H₀: $\beta_2 Y Z \leq 0$

H_a: $\beta_2 Y Z > 0$

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T_{hitung}	T_{tabel}	Keterangan
1	X2 dengan Y Dimoderasi Z	1,001	3,058	1.67303	H _a Diterima

Berdasarkan tabel 10, terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Dimoderasi Kepuasan Kerja menunjukkan nilai $\beta = 1,001$ dengan T_{hitung} sebesar 3,058. Berdasarkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel moderating.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi gaya kepemimpinan memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya Dkk (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi disiplin kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titi Sari (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Moderating.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Disiplin Kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderating. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro. Artinya apabila Disiplin kerja lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderating Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro. Artinya apabila Kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai baik, maka kinerja pegawai akan meningkat dan kepuasan kerja pegawai akan tercipta sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderating Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Metro. Artinya apabila Disiplin Kerja lebih ditingkatkan maka, kinerja pegawai akan meningkat dan kepuasan kerja pegawai akan tercipta sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari penelitian maka disarankan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Untuk itu pemimpin perlu adanya pengarahan kepada pegawai, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan agar kinerjanya meningkat.
2. Disiplin Kerja juga merupakan salah satu faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu harus perlu meningkatkan Disiplin Kerja agar tetap bekerja dengan baik sebab Disiplin Kerja merupakan hal yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai untuk tetap bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan instansi tersebut.
3. Agar instansi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja maka kinerjanya pun meningkat.
4. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan mengembangkan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Taktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi. 14–31.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*, Cetakan ke-17. Alfabeta. Bandung
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.
- Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). Pengaruh reward dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Great Giant Pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13.
- Suwarto, S. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Suwarto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lautan Teduh Di Kota Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumer Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat