

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kominfo Kota Metro)

Muhammad Hafidudin Ikhsan¹, Suryadi², Sri Retnaning Rahayu³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhamadiyah Metro

Email: hafidikhshan19@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan rekap absen pegawai kominfo Kota Metro pada tahun 2022, terlihat pada rekapan absensi bahwa rata-rata pegawai dalam setahun memiliki tingkat absensi atau tanpa keterangan yang masih cenderung tinggi. Oleh sebab itu instansi dapat memberikan motivasi terhadap pegawai berupa pemberian apresiasi, bonus serta cuti sehingga pegawai senantiasa meningkatkan disiplin dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating, untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating. Sampel penelitian ini adalah pegawai Kominfo Kota Metro sebanyak 42 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Homogenitas dan Analisis Regresi dengan Metode Kausal Step dengan program (SPSS 25). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Kominfo Kota Metro. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kominfo Kota Metro. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan

Abstract

Based on the recap of absences for Metro City Kominfo employees in 2022, it can be seen in the absentee recap that the average employee in a year has an absentee level or no information which still tends to be high. Therefore agencies can provide motivation to employees in the form of appreciation, bonuses and leave so that employees always increase discipline in doing their work. This study has the objectives, namely to find out whether work motivation influences employee performance, to find out whether work discipline affects employee performance, to find out whether motivation influences employee performance with leadership style as a moderating variable, to find out whether work discipline affects employee performance with leadership style as a moderating variable. The samples of this research were Kominfo employees of Metro City as many as 42 employees. Data collection used a questionnaire, data analysis used a Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Linearity Test, Homogeneity Test and Regression Analysis with the Causal Step Method with the program (SPSS 25). The results showed that there was a

positive and significant effect of motivation on the performance of Metro City Kominfo employees. There is a positive and significant influence of work discipline on the performance of Metro City Kominfo employees. There is a positive and significant effect of motivation on employee performance with leadership style as a moderating variable. There is a positive and significant effect of work discipline on employee performance with leadership style as a moderating variable.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Leadership Style*

I. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang paling memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Karena pentingnya peran manusia, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dalam hal sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Menurut Bangun (2015), suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu instansi harus dikelola dengan baik agar dapat bersaing.

Menurut Gibson (2015), kinerja pegawai dalam instansi dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kemampuan, keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, imbalan dan lain sebagainya. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan di tempat kerja sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu (Febriyanto : 2023) Sering terjadi kinerja pegawai menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Salah satu aspek dalam mendukung kinerja karyawan yaitu dengan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan, dorongan tersebut muncul dari adanya gaya kepemimpinan yang baik serta diterapkan pada lingkungan organisasi. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Ariyanti (2017) Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Manfaat untuk karyawan atau pegawai akan menciptakan suasana lingkungan kerja nyaman dan kemudian akan memaksimalkan kinerja yang dapat merealisasikan tujuan yang akan diperoleh oleh organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan perputaran. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kominfo Kota Metro

Rekap Absensi Pegawai Kominfo Tahun 2022						
No	Bagian	Hari Kerja/Thn	Jumlah Pegawai	Keterangan		
				Sakit	Izin	Alfa
1	Kepala Dinas	240 Hari	1	0%	0%	0%
2	Jabatan Fungsional	240 Hari	5	0%	3%	19%
3	Komunikasi Informasi dan Statistik	240 Hari	21	1,19%	6,19%	23,5%
4	Radio Metropolitan	240 Hari	10	6,5%	8,5%	26%
5	Informasi dan Persandian	240 Hari	21	1,6%	5,2%	19,2%
6	Perencanaan dan Keuangan	240 Hari	5	3%	3%	11%
7	Umum dan Kepegawaian	240 Hari	9	1,3%	3,8%	6,6%
TOTAL		240 Hari	72 PEGAWAI	13,59%	59,69%	105,3%

Sumber : Kominfo Kota Metro 2023

Kemudian Tabel 1. merupakan rekap absen pegawai kominfo Kota Metro pada tahun 2022, terlihat pada rekapan absensi bahwa rata-rata pegawai dalam setahun memiliki tingkat absensi atau tanpa keterangan yang masih cenderung tinggi, dengan tingkat tertinggi oleh bagian Radio Metropolitan dengan rata-rata tanpa keterangan sebesar 26%, izin 8,5% dan sakit sebesar 6,5%, hal ini menunjukkan Pegawai Dinas Kominfo Kota Metro masih memiliki disiplin kerja yang rendah. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong pegawai untuk dapat disiplin dalam kinerja, semakin tinggi motivasi pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya maka akan semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam kerjanya.

Gaya kepemimpinan merupakan satu faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai sebab dalam gaya kepemimpinan dapat memberikan sebuah motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu instansi dapat memberikan motivasi terhadap pegawai berupa pemberian apresiasi, bonus serta cuti sehingga pegawai senantiasa meningkatkan disiplin dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi dalam baik buruknya kinerja pegawai. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan kebutuhan instansi. Terlihat beberapa permasalahan yang dapat diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai kurangnya motivasi dan disiplin kerja pegawai Kominfo Kota Metro, dan juga dapat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Pengukuran Capaian Kinerja Utama Kominfo Kota Metro Thn 2021

No	Sasaran	Indikator	Formulasi	Realisasi Iku 2021
-----------	----------------	------------------	------------------	---------------------------

		Kinerja	Capaian	Target 2021	Realisasi 2021	%
1	Meningkatnya Akuntabilitas Dinas Kominfo Kota Metro	Rata-Rata Nilai Akuntabilitas Dinas Kominfo Kota Metro	Perencanaan Kinerja + Pengukuran Kinerja + pelaporan Kinerja + Evaluasi Internal + Capaian Kinerja	75,50	74,78	99,05
2	Meningkatnya Keterbukaan Informasi Publik	Jumlah Informasi Publik yang diumumkan	Jumlah Informasi Publik yang diumumkan + Jumlah Permohonan Informasi Publik = Jumlah Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi	100 Informasi	822 Informasi	822,00
		Jumlah Permohonan Informasi Publik	Jumlah Informasi Publik yang diumumkan + Jumlah Permohonan Informasi Publik = Jumlah Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi	20 PIP	111 PIP	555,00
		Jumlah Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi	Jumlah Informasi dan Dokumentasi	120 Kali	933 Kali	777,50
3	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Elektronik	Jumlah Indikator Kebijakan SPBE yang terpenuhi	Jumlah Poin Pemenuhan Indikator Kebijakan SPBE + Tata Kelola SPBE + Manajemen SPBE + Layanan SPBE/4	5 Point	2,14 Point	42,80
		Jumlah Indikator Tata kelola SPBE yang terpenuhi	Jumlah Poin Pemenuhan Indikator Kebijakan SPBE + Tata Kelola SPBE + Manajemen SPBE	5 Point 33 Data (28 OPD dan 5 Kecamat)	2,14 Point 33 Data (28 OPD dan 5 Kecamat)	42,80 100,00
		Jumlah Indikator Manajemen	Jumlah Poin Pemenuhan Indikator Kebijakan SPBE + Tata Kelola SPBE + Manajemen SPBE	5 Point 33 Data (28 OPD dan 5 Kecamat)	2,14 Point 33 Data (28 OPD dan 5 Kecamat)	42,80 100,00

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Formulasi Capaian	Realisasi Iku 2021		
				Target 2021	Realisasi 2021	%
		SPBE yang terpenuhi	+ Layanan SPBE/4		at)	
		Jumlah Indikator Layanan SPBE yang terpenuhi				
4	Meningkatnya Ketersediaan Data di Kota Metro	Jumlah data statistik sektoral Lingkup Kota Metro				
5	Meningkatnya Keamanan Informasi di Kota Metro	Jumlah implementasi keamanan informasi dan pemanfaatan persandian daerah lingkup Kota Metro		6 OPD dan 1 Jenis Layanan	1 OPD dan 1 Jenis Layanan	16,67

Sumber: Kominfo Kota Metro 2021

Dapat dilihat pada tabel 2 yaitu capaian kinerja Kantor Kominfo pada tahun 2021 dengan capaian tertinggi pada sasaran Meningkatkan keterbukaan informasi publik dalam indikator jumlah informasi publik yang diumumkan dengan target 100 informasi dan terealisasi sebanyak 822 informasi atau 822%. Serta pencapaian terendah pada Meningkatkan keamanan informasi di Kota Metro dalam indikator jumlah implementasi keamanan informasi dan pemanfaatan persandian daerah lingkup Kota Metro dengan target 6 OPD dan 1 jenis layanan dan terealisasi hanya 1 OPD dan 1 layanan atau 16,67%.

Dari 5 sasaran yang dituju dalam pencapaian kinerja terdapat 3 sasaran yang belum memenuhi target seperti Meningkatkan Akuntabilitas Dinas kominfo Kota Metro dengan 99,05%, Meningkatkan tata kelola pemerintahan berbasis elektronik dengan capaian 42,80% dan Meningkatkan keamanan informasi di Kota Metro dengan capaian 16,67%.

II. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Istiani 2018).

Motivasi

Menurut Manullang (2020) dalam manajemen personalia motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Menurut Laksana (2021) Motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasisme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun luar (motivasi eksternal).

Disiplin Kerja

Menurut Pattynama (2018) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka. Menurut Pranata (2019) disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat (Abdulah, 2020).

Kinerja Pegawai

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2020:270) menyatakan bahwa, Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2020:270) menyatakan bahwa, Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat – syarat yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Wijaya 2018; Nasikah, dkk, 2022).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kompri (2021) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang, agar mau berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Sedangkan menurut George dalam Sedarmayanti (2017:273) Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/ aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang akan mendeskripsikan kejadian yang terjadi saat ini secara sistematis dan faktual yang bertujuan untuk menyelesaikan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2016:8) Menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai dari Kantor Kominfo Kota Metro dengan sebanyak 72 pegawai. Untuk sampel peneliti menggunakan sampel sejumlah 42 pegawai pada Kantor Kominfo Kota Metro. Pengujian analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai pengujian persyaratan instrument, uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas sebagai pengujian

persyaratan analisis. Pengujian model analisis yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu uji variable moderasi atau *moderate regression analysis*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

1) Uji Normalitas variabel motivasi (X1)

**Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel X1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,36232886
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,119
	Positive	,089
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,142 ^c

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Motivasi (X1) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,142 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

2) Uji Normalitas variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel X2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,51364676
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,118
	Positive	,070
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,153 ^c

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Disiplin Kerja (X2) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,153 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

3) Uji Normalitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,25018017
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,127
	Positive	,073
	Negative	-,127
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085 ^c

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Kinerja Pegawai (Y) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,085 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

4) Uji Normalitas variabel Gaya Kepemimpinan (Z)

**Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Z terhadap Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,40172006
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,107
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Gaya Kepemimpinan (Z) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Pengujian Model Analisis

a. Analisis Regresi Berganda

Pengujian regersi linier berganda mengukur seberapa besar pengaruh motivasi (X1) disiplin kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (Z) Terhadap kinerja pegawai (Y) seperti tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,633	17,334		,556	,582
	Motivasi	,478	,121	,496	3,953	,000
	disiplin kerja	,270	,118	,282	2,300	,027
	gaya kepemimpinan	,394	,118	,400	3,354	,002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (β) = -9,633. ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), gaya kepemimpinan (Z) adalah 0, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 9,633 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien motivasi = 0,478. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y) artinya ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai. Apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien disiplin kerja = 0,270 > 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.
- Koefisien gaya kepemimpinan = 0,394 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (Z) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y) artinya ada hubungan searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Tabel Hasil Uji MRA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,327	151,418		,293	,031
	Motivasi	1,899	1,560	1,972	1,217	,021
	Disiplin kerja	1,633	1,484	1,700	1,100	,029
	MODERASI1	,014	,016	1,668	1,881	,034
	MODERASI2	,019	,015	2,791	1,721	,012

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 25)

- Diketahui nilai signifikan Variabel Motivasi antara Kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,881 > t_{tabel} yaitu 1,65993 dan nilai sig sebesar 0,034 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu memoderasi motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Diketahui nilai signifikan Variabel disiplin kerja antara Kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,721 $> t_{tabel}$ yaitu 1,65993 dan nilai sig sebesar 0,12 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,525	,459	7,92622

a. Predictors: (Constant), Moderasi 2, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Moderasi 1

Diketahui nilai R Square sebesar 0,525 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai setelah adanya variabel moderasi (gaya kepemimpinan) sebesar 52,5%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (gaya kepemimpinan) dapat memperkuat pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Hipotesis Statistik

a. Uji Hopotesis H1

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T_{hitung}	T_{tabel}	Kesimpulan
1.	X1 terhadap Y	0,478	3,953	1.68195	Ha diterima

Berdasarkan tabel diatas terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi (X1) menunjukkan $\beta = 0,478$ dengan T_{hitung} sebesar 3,953. Berdasarkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat ditarik bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji Hipotesis H2

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T_{hitung}	T_{tabel}	Kesimpulan
1.	X2 terhadap Y	0,270	2,300	1.68195	Ha diterima

Berdasarkan tabel diatas terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja (X2) menunjukkan $\beta = 0,270$ dengan T_{hitung} sebesar 2,300. Berdasarkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat ditarik bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Uji Hipotesis H3

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T_{hitung}	T_{tabel}	Kesimpulan
1.	X1, Terhadap Y,	1,668	1,881	1.68195	Ha diterima

	Z				
--	---	--	--	--	--

Berdasarkan tabel diatas terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan (Z) menunjukkan $\beta = 1,668$ dengan T_{hitung} sebesar 1,881. Berdasarkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat ditarik bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

d. Uji Hipotesis H4

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	T_{hitung}	T_{tabel}	Kesimpulan
1.	X2 Terhadap Y,Z	2,791	1,721	1.68195	Ha diterima

Berdasarkan tabel diatas terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan (Z) menunjukkan $\beta = 2,791$ dengan T_{hitung} sebesar 1,721. Berdasarkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat ditarik bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

V. 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 motivasi terhadap kinerja pegawai Kominfo Kota Metro.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kominfo Kota Metro.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kominfo Kota Metro dapat lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawainya yang meliputi faktor motivasional.
2. Pemimpin harus memperhatikan dorongan lebih yang mampu memotivasi pegawai seperti memberikan bonus pada pegawai teladan dan berprestasi sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.
3. Perlu peningkatan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.
4. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin memberikan ruang kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan. Sehingga pegawai akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal.

5. Agar mencapai kinerja yang stabil pemimpin tidak membeda bedakan pegawai satu dan yang lainnya karena sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekobis:Ekonomi Bisnis &Manajemen*, 9(1), 40–55.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Bangun, W. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.Bumi Aksara
- Gibson. (2015). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Istiani, H. C. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Prodi Akuntansi UPY*.
- Kompri. (2021). *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Laksana. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpina terhdap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). *E-Jurnal 201 Manajemen Unud*, Vol. 5, No, 1-30.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2020). *Manajemen Perusahaan, Edisi Pertama*: Jakarta: FPPEE.
- Nasikah, D., Widiastuti, A., & Suwanto, S. (2022, July). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 96-108).
- Pattynama. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 514–523.
- Pranata, A. W. dan F. D. (2019). Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendaftaran Dan Informasi Penduduk Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat. 81–93.
- Priansa, Donni Juni dan Suwatno (2020) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA Revisi 2015) (Vi). Pt Rtineka Cipta.
- Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . - Bandung : Refika Aditama.Setia.
- Sepridayana, S., Suharto, S., & Febriyanto, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 4. No. 4 (2024)

Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Agama Islam (Stai) Tulang Bawang Lampung. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 4(1), 41-53.

Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319-333.