

## Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Johar Baru dan Kantor Kecamatan Cempaka Putih

### *Analysis of the Dominant Factors of Employee Performance at the Johar Baru District Office and the Cempaka Putih District Office*

Noviherni<sup>1</sup>, Kholillah Febriyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI, Jakarta, Indonesia)

[novi.herni@stie-yai.ac.id](mailto:novi.herni@stie-yai.ac.id)

DOI: 10.55963/jumpa.v10i2.531

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Johar Baru dan kantor kecamatan Cempaka Putih wilayah Jakarta Pusat. Dengan menggunakan metode *random sampling*, dimana teknik penentuan sampel ini dengan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap sampel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Johar Baru dan kantor kecamatan Cempaka Putih dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Johar Baru dan kantor kecamatan Cempaka Putih. Implikasi dari penemuan ini adalah perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya agar karyawan bekerja lebih efektif, dan juga perlu meningkatkan pemahaman disiplin dalam bekerja mengingat disiplin tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karenanya peran pemimpin dalam pendekatan kepemimpinannya dan disiplin kerja menjadi hal yang penting.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

**Abstract** - This study aims to examine whether there is an influence of leadership style and work discipline on employee performance in the Johar Baru sub-district office and the Cempaka Putih sub-district office in Central Jakarta. By using the random sampling method, where this sampling technique provides the same opportunity and treatment for the samples used. This study uses descriptive analysis and structural equation modeling (SEM) analysis using the Smart PLS 3.3.3 application. The results showed that the leadership style variable had a significant and positive effect on the performance of employees of the Johar Baru sub-district office and the Cempaka Putih sub-district office and work discipline had no significant effect on the performance of employees of the Johar Baru sub-district office and the Cempaka Putih sub-district office. The implication of this finding is that it is necessary to pay attention to the leadership style so that employees work more effectively, and also need to increase the understanding of discipline at work considering that discipline does not affect employee performance. Therefore, the role of leaders in their leadership approach and work discipline is important.

**Keywords:** Employee Performance, Leadership Style, and Work Discipline.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan dalam kegiatan pembangunan nasional, dengan dukungan sumber daya manusia kompeten, berkualitas, mau bekerja sama dengan memiliki kinerja kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan terealisasi baik. Tujuan melakukan menganalisis kinerja karyawan di kantor kecamatan wilayah Jakarta Pusat. Berdasarkan Desi Kristanti, R. L. (2019), kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan

yang telah disepakati bersama. Kinerja seseorang juga merupakan fungsi perkalian dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*).

Dari wawancara permasalahan kinerja karyawan yang kurang dalam mengefisienkan waktu dalam bekerja. Banyak karyawan yang terlambat, izin, dan tidak ada kabar. Selain itu pimpinan dianggap kurang komunikatif dalam bekerja sehingga karyawan cukup kesulitan dalam menghadapi situasi tersebut. Pimpinan dalam membuat keputusan tidak maksimal dan tidak tegas dalam memberikan sanksi pada karyawan. Karyawan kurang berdisiplin seperti belum semua berpakaian sesuai SOP. dan masuk kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena gaya kepemimpinan tidak sepenuhnya memperhatikan karyawan di karenakan pimpinan mempunyai kesibukan yang tidak dapat memfokuskan hanya pada satu karyawan sehingga kemungkinan kecil adanya apresiasi dari pimpinan terhadap hasil kinerja karyawan.

Nur Kurniawati Z (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Handry Sudiarhta Athar (2020) menunjukan bahwa kinerja pegawai tergolong sangat tinggi. Sementara gaya kepemimpinan tergolong tinggi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sama sama tergolong tinggi.

Delfi Ramadhany (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Riyanto Efendi (2020), kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Berdasarkan Hasibuan (2019) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang di atas dipandang perlu untuk melakukan penelitian gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kecamatan wilayah Jakarta Pusat. Manfaat penelitian ini adalah untuk bahan masukan dan pertimbangan bagi kebijakan khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada instansi tersebut.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Teori Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk

mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Teori Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011, dalam Suyitno, 2017:146) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan kondisi atau rasa hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan menurut Siswanto dalam Arika (2016) menjabarkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **Toeri Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) dalam Jasman Saripuddin dan Rina Handayani (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Mardiana, Syarif (2018) kinerja adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan.

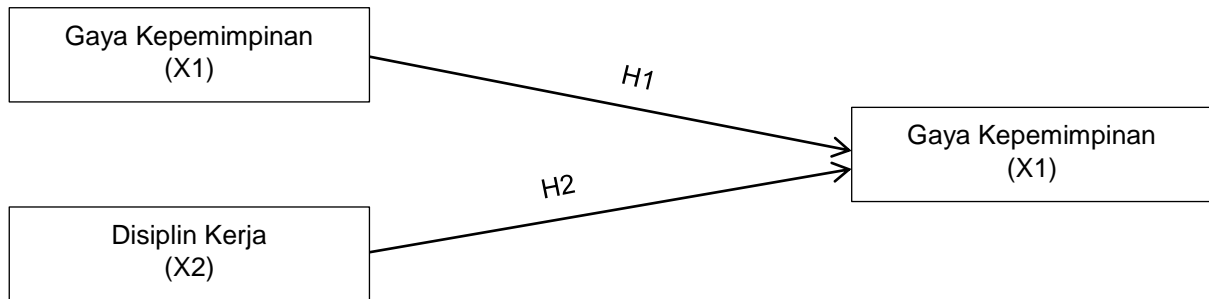
Nur Kurniawati Z (2019) menyatakan disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Zahra Fatma Citra Devi (2018) menyatakan kinerja karyawan tergolong kategori tinggi, gaya kepemimpinan tergolong kategori tinggi, dan disiplin kerja tergolong kategori tinggi. Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati (2020) menyatakan pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal. Handry Sudiarhta Athar (2020) menyatakan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur.

Delfi Ramadhany (2017) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadiq dan Yuniadi Mayowan (2017) menyatakan disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Heri Suherman (2018) Pengaruh gaya menyatakan gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (2019) menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutia Arda (2017) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019) menyatakan secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT.Mewah Indah Jaya–Binjai.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengamatan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulisan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh penulis

Keterangan:

→ : Arah pengaruh

Y : Kinerja karyawan

X1 : Pelatihan kerja

X2 : Lingkungan kerja

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disitensiskan dari fakta-fakta, observasi, dan telah kepustakaan. Penjelasan dalam desain penelitian menggambarkan hubungan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). variabel independennya (X1, X2) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Variabel dependen (Y) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah kinerja karyawan.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kantor kecamatan di wilayah Jakarta Pusat yang terdiri dari 8 kecamatan masing–masing dalam satu kecamatan ada 40 karyawan PNS, namun sample penelitian di 2 kecamatan yaitu kantor kecamatan Johar Baru dan kantor kecamatan Cempaka Putih dengan jumlah populasi 80 karyawan di 2 kecamatan tersebut.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Bungin (2015, hlm. 48-49) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan kantor kecamatan Johar Baru dan kantor kecamatan Cempaka Putih yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Dan data sekunder yaitu informasi yang diperoleh oleh peneliti dalam struktur instan dan ditangani oleh pihak lain yang biasanya sebagai publikasi berupa informasi dan data yang diperoleh dari catatan atau berupa dokumen yang diberikan perusahaan, serta pemahaman bahan dan sumber perpustakaan yang terkait

dengan permasalahan yang sedang diteliti.

**Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen (bebas) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel :

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Meminimalisir kesalahan kerja. Rapih dalam pekerjaan.
	Kuantitas Kerja	Bekerja melebihi target. Gagal memenuhi target kerja.
	Ketepatan Waktu	Bekerja dengan efektif dan efisien. Tidak mampu bekerja secara efektif dan efisien.
Gaya Kepemimpinan	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan informasi yang dimiliki. Pemimpin mengambil keputusan tanpa menerima masukan karyawan.
	Kemampuan Memotivasi	Pemimpin memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Pemimpin tidak meningkatkan kemampuan karyawan
	Kemampuan Komunikasi	Pemimpin kurang komunikatif dalam mendelegasikan pekerjaan. Keputusan yang diambil membutuhkan waktu lama karena berdiskusi dengan karyawan.
	Kemampuan Mengendalikan Kebawahannya	Pemimpin mengingatkan karyawan tentang peraturan yang berlaku. Pemimpin tidak tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan.
	Tanggung Jawab	Pemimpin tidak bertanggung jawab terhadap munculnya masalah. Pemimpin bersedia membantu mencari solusi masalah
	Kemampuan Mengendalikan Emosional	Pemimpin bijaksana dalam menghadapi permasalahan pekerjaan.
	Disiplin Kerja	Mematuhi Semua Peraturan
Penggunaan Waktu Secara Efektif		Karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Tanggung Jawab Pekerjaan Dan Tugas		Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang tidak dikerjakan
Tingkat Absensi		Karyawan selalu hadir tepat waktu Karyawan tidak masuk kerja tanpa izin

Sumber: Dibuat oleh penulis

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu kajian pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku, referensi, dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut wawancara dan kuesioner.

### **Pengolahan dan Analisis Data**

Tata cara yang digunakan pada riset ini merupakan tata cara kuantitatif. Dalam riset kuantitatif, analisis informasi ialah aktivitas sehabis informasi dari responden yang terkumpul. Dalam riset ini, data- data yang terkumpul hendak diolah serta dianalisis buat menciptakan data yang berguna untuk riset. Di dalam melaksanakan pengolahan informasi penulis memakai analisis informasi yang dicoba dengan tata cara *partial least square* (PLS) memakai aplikasi SmartPLS tipe 3. PLS ialah model persamaan *structural equation modeling* (SEM) dengan pendekatan bersumber pada *variance* ataupun *componentbased structural equation modeling*. Bagi Hartono serta Abdillah (2014) berkata kalau model pengukuran ini digunakan buat menguji validitas serta uji reabilitas yang dicoba buat mengukur keahlian instrumen riset apa yang sepatutnya diukur. Tujuan dari PLS- SEM ialah buat memprediksi pengaruh variabel X serta Y dan menerangkan kalau ikatan teoritikal antar kedua variabel. Serta tujuan utamanya ialah buat mengoptimalkan menerangkan varian dalam dependen variabel konstruk namun pula buat mengevaluasi mutu informasi bersumber pada ciri model pengukuran.

SmartPLS memakai tata cara bootstrapping ataupun penggandaan secara acak. Analisis PLS- SEM terdiri dari 2 sub model ialah model pengukuran ataupun outer model serta model *structural* ataupun *inner model*.

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti. Kuesioner mengenai pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibagikan pada tanggal 25 Juli 2022 kepada karyawan di Kantor Kecamatan Johar Baru dan Kantor Kecamatan Cempaka Putih dengan populasi penelitian sebanyak 80 karyawan.

#### **Uji Deskriptif**

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 40-49 tahun sebanyak 31 responden atau 39%. Sedangkan yang berumur kurang dari 20-29 tahun sebanyak 28 responden atau 35%, selanjutnya yang berumur 30-39 tahun sejumlah 21 responden atau 26%. Jenis kelamin perempuan sebanyak 41 responden atau 51% dan jumlah laki-laki sebanyak 39 responden atau 49%. Tingkat pendidikan Sarjana (S1) yakni sebanyak 67 responden atau 83,8%, sedangkan 7 responden atau 8,8% berpendidikan Diploma (D3). Jenjang pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 6 responden atau 7,5%. Status pernikahan sudah menikah sebanyak 67 responden atau 83,8% dan jumlah yang belum menikah sebanyak 13 responden atau 16,2%. Masa kerja karyawan 5-10 tahun sebanyak 37 responden atau 46,3%, sedangkan 19 responden atau 23,8% masa kerja 1-5 tahun, >10 tahun sebanyak 19 responden atau 23,8%, dan masa kerja 1 tahun sebanyak 5 responden atau 6,3%.

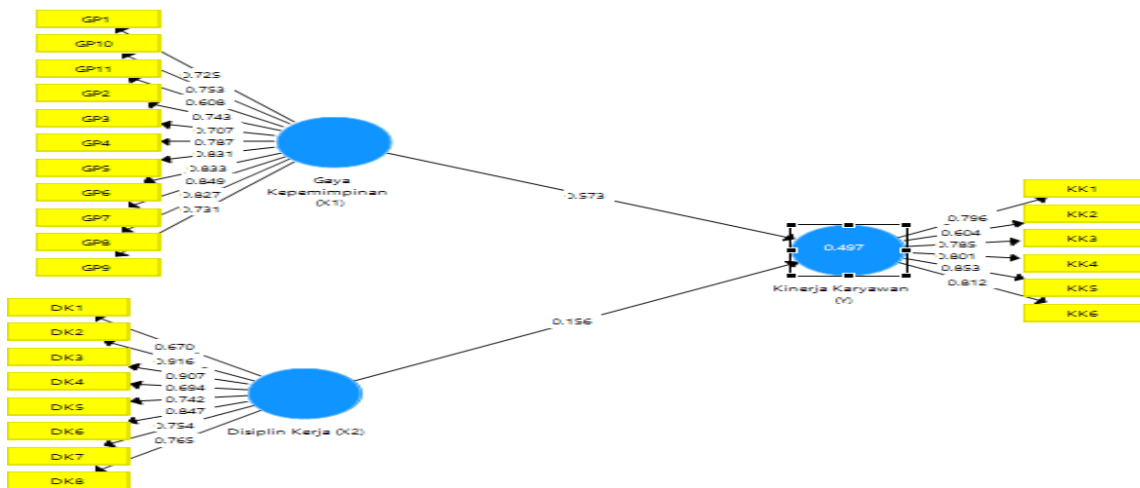
Dari pernyataan atas kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa responden memahami untuk meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan, bekerja dengan rapi memenuhi target, dapat bekerja melebihi target, efektif dan efisien. Namun demikian masih ada responden yang menyatakan ragu dan netral.

Dari pernyataan tentang gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa responden memahami bahwa atasan dalam membuat keputusan atau pemecahan masalah hanya berdasarkan atas

informasi yang dimilikinya tanpa mau meminta saran dan pendapat dari bawahannya. Pemimpin menggunakan saran dan pendapat dari bawahan dalam menetapkan keputusan, yang terkadang dibutuhkan waktu yang lebih lama dalam membuat keputusan tersebut. Pemimpin mementingkan pekerjaannya namun kurang mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka. Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawannya agar bekerja dengan baik, namun tidak banyak melakukan komunikasi dengan bawahan mengenai pekerjaan, kecuali dalam hal-hal tertentu saja yang dianggap penting, Pemimpin dianggap kurang tegas terhadap karyawan yang tidak mematuhi peraturan, namun bersedia membantu dan memberikan jalan keluar.

Dari pernyataan disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa responden memahami bahwa apakah karyawan bekerja melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh kantor, bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, . Namun demikian ada karyawan yang tidak berpakaian sesuai dengan SOP, tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu,

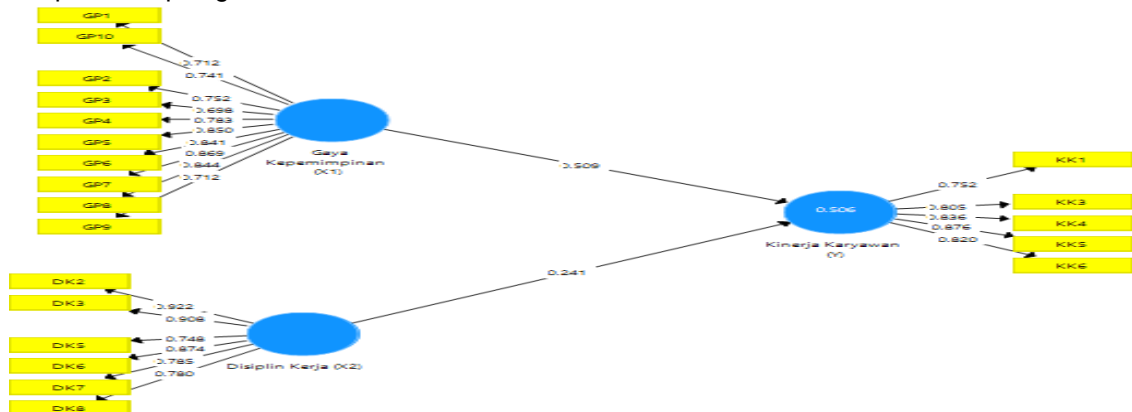
### Uji Model Pengukuran (Outer Model) Uji Validitas



Gambar 2. Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

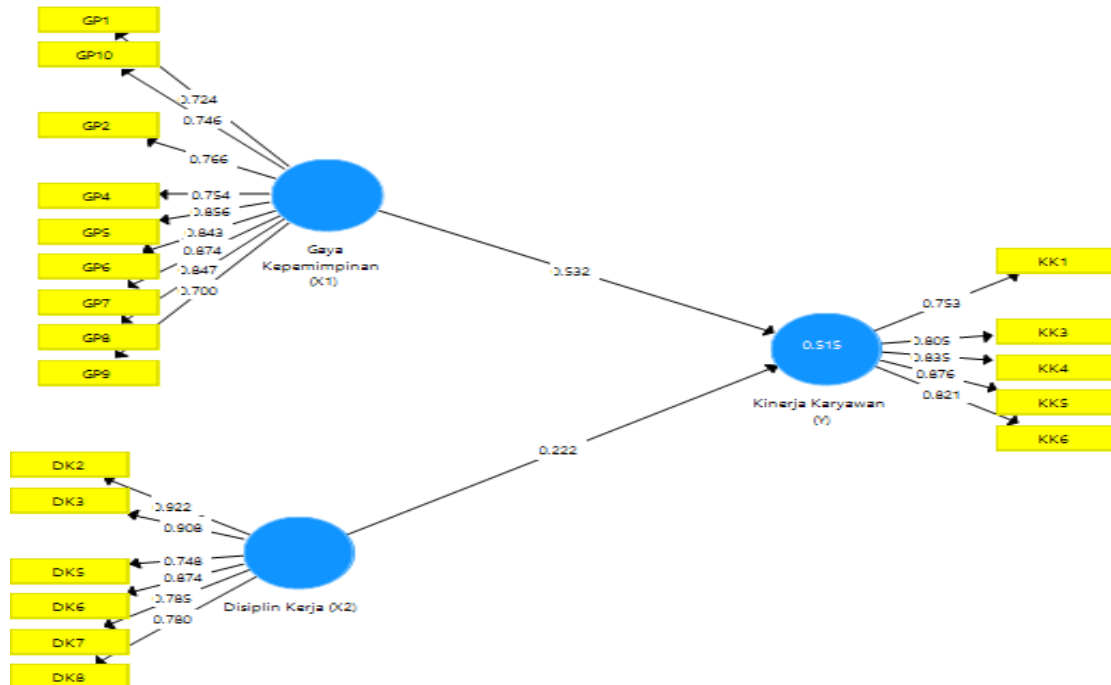
Bersumber pada pengolahan informasi gambar 2 di atas, dinyatakan kalau penanda variabel *style* kepemimpinan nomor 11 menampilkan hasil 0,608, serta penanda disiplin kerja nomor 1 menampilkan hasil 0,670, disiplin kerja nomor 4 menampilkan hasil 0,694, dan hasil penanda variabel kinerja karyawan nomor 2 menampilkan hasil 0,7. Oleh karena itu, penanda tersebut wajib dihapus serta diuji kembali. Hasil yang didapatkan seperti gambar 3:



Gambar 3. Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS.

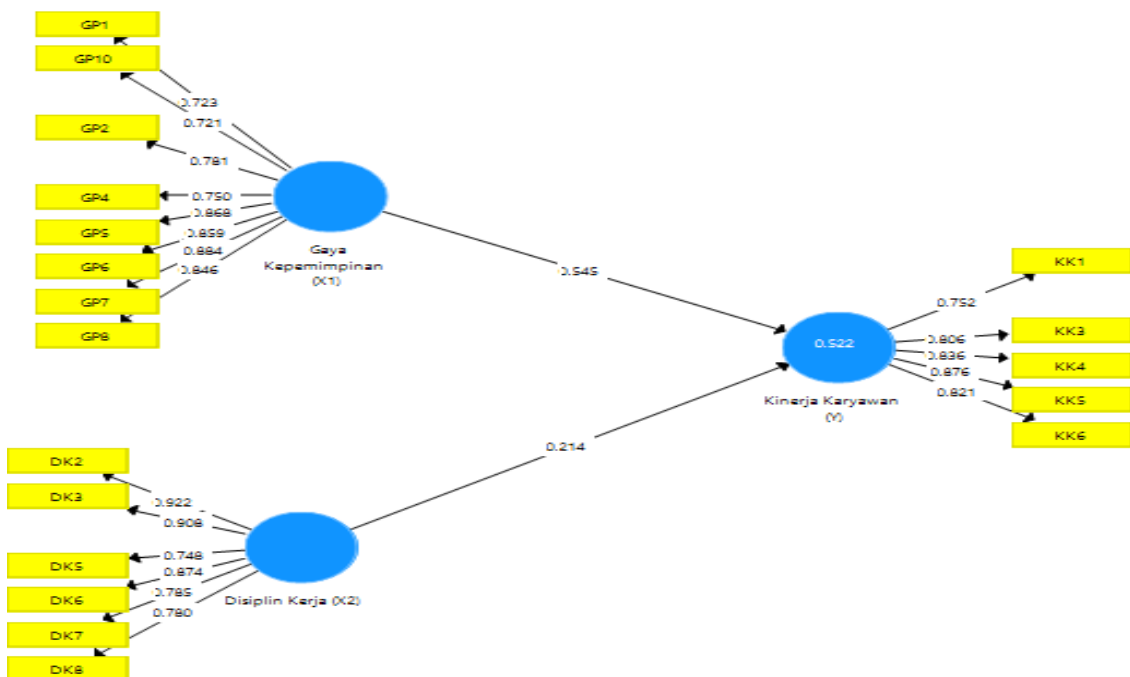
Setelah indikator yang dibawah 0,7 dihapus, indikator variabel gaya kepemimpinan nomor 3 menunjukkan hasil 0,698. Oleh sebab itu, indikator tersebut harus dihapus dan diuji kembali, dan hasil yang didapatkan yaitu sebagai berikut gambar 4:



Gambar 4. Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPL

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

Setelah indikator yang dibawah 0,7 dihapus, indikator variabel gaya kepemimpinan nomor 9 menunjukkan hasil 0,700. Oleh sebab itu, indikator tersebut harus dihapus dan diuji kembali, dan hasil yang didapatkan yaitu sebagai berikut gambar 5:



Gambar 5. Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPL



Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

Sesudah indikator gaya kepemimpinan dihapus, terdapat hasil akhir yang menunjukkan semua indikator mempunyai nilai diatas 0,7 dan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Outer Loading	Gaya Kepemimpinan	Outer Loading	Disiplin Kerja	Outer Loading	Kinerja Karyawan
GP1	0,723	DK2	0,922	KK1	0,752
GP2	0,781	DK3	0,908	KK3	0,806
GP4	0,750	DK5	0,748	KK4	0,836
GP5	0,868	DK6	0,874	KK5	0,876
GP6	0,859	DK7	0,785	KK6	0,821
GP7	0,884	DK8	0,780		
GP8	0,846				
GP10	0,721				

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

Hasil akhir dari *outer loading* pada uji validitas ini bersifat valid dikarenakan semua indikatornya beradadiatas 0,7. Dan beberapa indikator sebelumnya yang bersifat tidak valid sudah dihapus.

Tabel 3. Uji Validitas–Validitas Diskriminan

	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
GP1	0,768	0,723	0,584
GP2	0,572	0,781	0,629
GP4	0,576	0,750	0,490
GP5	0,523	0,868	0,579
GP6	0,606	0,859	0,560
GP7	0,578	0,884	0,549
GP8	0,583	0,846	0,559
GP10	0,704	0,721	0,591
DK2	0,922	0,693	0,589
DK3	0,908	0,639	0,520
DK5	0,748	0,634	0,497
DK6	0,874	0,580	0,519
DK7	0,785	0,696	0,560
DK8	0,780	0,597	0,479
KK1	0,667	0,653	0,752
KK3	0,415	0,510	0,806
KK4	0,499	0,578	0,836
KK5	0,534	0,585	0,876
KK6	0,414	0,543	0,821

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

Dapat dilihat dari indikator masing-masing variabel yang memiliki nilai lebih besar dari variabel latennyadibandingkan dengan variabel laten lainnya. Contoh seperti indikator disiplin kerja yang nilai variabelnya lebih besar terhadap beda variabelnya gaya kepemimpinan, lalu variabel gaya kepemimpinan yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya disiplin kerja, dan variabel kinerja karyawan yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya

kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji Validitas–Validitas dan Reabilitas Konstruk

	Rata–Rata Variance Diekstrak (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,650
Disiplin Kerja	0,704
Kinerja Karyawan	0,671

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

Hasil uji validitas dan reabilitas konstruk yang dilihat dari AVE bersifat valid dikarenakan masing-masingvariabelnya berada diatas 0,5.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0,922	0,937
Disiplin Kerja	0,914	0,934
Kinerja Karyawan	0,877	0,910

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

Evaluasi model pada uji reliabilitas *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dimiliki pada penelitian ini bernilai >0,6 dan >0,7. Hal ini bisa dinyatakan valid dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada *unidimensionality* pada setiap variabel.

#### Uji Model Struktural (Inner Model)

Berdasarkan tabel di bawah diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadapkinerja karyawan, dengan nilai t-statistik diatas 1,97 dan *p-valuenya* kurang dari 0,05. Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t-statistik kurang dari 1,97 dan *p-valuenya* lebih dari 0,05.

Tabel 6. Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata–Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Value
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,545	0,534	0,122	4,457	0,000
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,214	0,223	0,118	1,851	0,070

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

Tabel 7. Evaluasi Model–Q-Square

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Gaya Kepemimpinan	84.198	84.198	
Disiplin Kerja	67.942	67.942	
Kinerja Karyawan	54.807	37.344	0,319

Sumber : Hasil pengolahan smartPLS

Hasil dari *q-square* pada penelitian ini yaitu 0,319 yang bersifat moderat karena berada diatas 0,15.

Tabel 8. Evaluasi Model R-Square

	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0,522	0,510

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

Hasil *r-square* pada riset ini merupakan 0,522 yang bertabiat moderat sebab terletak diatas 0,33. Sebaliknya isinya dipaparkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian. Penilaian *inner model* tersebut lumayan baik dalam menarangkan variabel kinerja karyawan. Sebaliknya nilai *adjusted r-square* (Adj-R2) buat model regresi dalam riset ini merupakan 0,510 ataupun 51% maksudnya model sanggup menarangkan fenomena kinerja karyawan. Oleh karena itu model bisa dikatakan baik ataupun model mempunyai nilai prediktif yang baik. Pada kesimpulannya model bisa digunakan buat pengujian hipotesis.

**Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Tabel 9. Uji Hipotesis

	T Statistik ( O/STDEV )	P Value
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	4,457	0,000
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	1,851	0,070

Sumber: Hasil pengolahan smartPLS

Hasil:

Gaya kepemimpinan → kinerja: signifikan (hipotesis diterima) karena t-statistiknya > 1,96 dan *p-value* < 0,05.

Disiplin kerja → kinerja: tidak signifikan (hipotesis tidak diterima) karena t-statistiknya kurang dari <1,96 dan *p-value* < 0,05.

**Pembahasan**

Tujuan dari riset ini ialah buat mengenali pengaruh *style* kepemimpinan serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Johar Baru serta kantor kecamatan Cempaka Putih daerah Jakarta Pusat setelah dicoba pengujian memakai SEM- PLS hasil yang didapat merupakan selaku berikut:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang diperoleh melaporkan kalau gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempengaruhi signifikan dengan *p-value* yang bernilai 0,000 serta hasil tersebut terletak dibawah ataupun kurang dari 0,05. Sebaliknya t- statistik bernilai 4,457, hasil tersebut terletak diatas ataupun lebih dari 1,96. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Winda Sari Saraswati & Misbahuddin Azzuhr (2017) hasil penelitiannya menunjukan terdapatnya pengaruh secara langsung antara variabel *style* kepemimpinan terhadap kinerja karya pada PT PLN (persero) distribusi Jawa Timurzona Malang. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Rohma Nurlaia (2017) hasil kalau *style* kepemimpinan secara positif mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Al- Ijarah Indonesia Finance Lampung. Sedangkan bagi Arief Teguh Nugroho (2018) tidak sejalan sebab hasil dari pelitian kalau *style* kepemimpinan tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Anugrah.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang diperoleh melaporkan kalau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan *p-value* yang bernilai 0,070 serta hasil tersebut terletak dibawah ataupun kurang dari 0,05. Sebaliknya t-statistik bernilai 1,851 hasil tersebut terletak dibawah ataupun kurang dari 1,96. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto (2021) hasil penelitiannya membuktikan kalau disiplin kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Hingga hasil riset ini tidak sejalan dengan (Munadjat, Tumanggor & Oktrima, 2019) ada pengaruh yang positif serta signifikan diantara disiplin kerja (X) selaku variabel leluasa dengan kinerja karyawan (Y) selaku variabel terikat pada PT. Produktif Makmur Sentosa cabang Cikupa Tangerang secara parsial. Nailul Muna & Sri Isnawati (2022) hasil riset ini membuktikan kalau disiplin kerja mempengaruhi negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan melakukan beberapa uji yang telah dijelaskan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan yaitu gaya kepemimpinan. Disiplin kerja dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian pimpinan kecamatan perlu meningkatkan performa kepemimpinannya agar karyawan bekerja lebih efektif. Juga penting menekankan disiplin dalam bekerja mengingat disiplin dianggap tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Saran dalam penelitian diberikan berdasarkan hasil kuisioner yang memerlukan perbaikan yaitu pemimpin sebaiknya lebih mendengarkan saran dan pendapat dari bawahannya. Untuk meningkatkan disiplin karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih tepat waktu, perlu adanya *punishment and reward*.

## REFERENSI

- Abdul Rachman Saleh, H. U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Vol 11, No 1 (2018) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ama Salatiga*.
- Amalia, D. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. URI: <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/118705> Universitas Brawijaya.
- Any Isvandiari, L. F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Vol 11 No 2 (2017): Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* DOI: <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>.
- Athar, H. S. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 5, No 2, Maret–Juni 2020: 29 - 40 P-ISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165*.
- Desi Krisanti, R. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *VOL. 4 NO. 2 (2019): JURNAL NUSAMBA* <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>.
- Devi, Z. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada UD. Shandy Surya Wijaya Mojokerto. University of Muhammadiyah Malang URI: <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/39969>.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Vol. 17 No. 2 (2019): January 2019* DOI: <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.84>.
- Eko Budiyanto, S. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). CV. AA. Rizky [http://repository.um-surabaya.ac.id/5306/1/Buku\\_Ajar\\_Kinerja.pdf](http://repository.um-surabaya.ac.id/5306/1/Buku_Ajar_Kinerja.pdf).
- Firmana, A. A. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteenahijab Jombang. *Vol. 8 No. 1 (2018): April* DOI: <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i1.7047>.
- Hasibuan. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *2(1)*. doi:

<https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>

- Hazmanan Khair &, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Vol 1, No 1 (2018)*, DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2241>.
- Idris. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PoliteknikSTMI Jakarta. Universitas Pelitabangsa Bekasi.
- Jundah Ayu Permatasari, M. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang) . Universitas Brawijaya Malang *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015 [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Maudy Rosalina, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen* Volume 10 No 1 (2020) p-ISSN (2088-219X) e-ISSN (2716-3830).
- Muhammad Adip Hafif, N. Q. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 4 No. 1 Juni 2018 p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471, 46-62.
- Muhamad Azhari Kartiwa, R. K. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma, Tbk. Vol 4 No 2 (2021): *Article Research* Juni 2021 DOI: 10.36778/jesya.v4i2.482.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Mulawarman Samarinda Psikoborneo*, Vol 5, No 2, 2017: 284-288 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674.
- Ratnasari, S. L. (2018). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja. *Dimensi*, Vol. 7, No. 2 : 283-297 JULI 2018, 15.
- Ratih. (2020). 10 Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya. *27 May 2020*.
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Riyanto Efendi Vol. 1 No. 1 (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/882>
- Servina Siregar, S. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* ISSN 2622-3740 (Online) Vol 4, No. 3, Februari 2022: 1791-1802, DOI:10.34007/jehss.v4i3.951.
- Sudiartini, N. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem. *Piramida* Vol. XIII Wayan Windia No. 2 : 69 - 76 ISSN : 1907- 3275.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619 (Print) <http://jurnal.umsu.ac.id>.
- Wa Ode Zusnita Muizu, U. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Vol 2 No 1 (2019): *PERWIRA | Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* doi.org/10.21632/perwira.
- Z, N. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keselamatan Dan

Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Tonasa. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar. Vol 2, No 1 (2019).