



DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i3>

Received: 14 Oktober 2024, Revised: 14 Oktober 2024, Publish: 17 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Cicendo Bandung)

Nandang Iskandar<sup>1</sup>, S. Ridwan<sup>2</sup>, Winna Roswinna<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[winnaroswina71@gmail.com](mailto:winnaroswina71@gmail.com)

Corresponding Author: [bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract:** *he purpose of this study was to find out and analyze: (1) Leadership Style (2) Work Discipline; (3) Employee Performance; and (4) The Influence of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Cicendo District Bandung City Employees, both simultaneously and partially. The research method used in this study is a descriptive survey and explanatory survey, the unit of analysis in this study was the employees of Cicendo Subdistrict in Bandung City with a sample of 56 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the results of the study, it was found that the Leadership Style in Cicendo District Head of Bandung City was good, Work Discipline in Cicendo District Bandung City employees in general could be said to be good, the performance of Cicendo District Bandung City Staff was now considered good. Leadership Style and Work Discipline simultaneously affect the Performance of Cicendo District Bandung City Employees. But partially the dominant work discipline affects performance rather than leadership style. Because Work Discipline predominantly affects Performance, being the first priority in improving Performance, Bandung City Cicendo Employees are expected to consistently maintain existing conditions, so they are able to work more professionally.*

**Keyword:** *Leadership Style, Work Discipline and Performance.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Gaya Kepemimpinan (2) Disiplin Kerja; (3) Kinerja Pegawai; serta (4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, unit analisis dalam penelitian ini adalah para Pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung dengan sampel sebanyak 56 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan pada

Kepala Kecamatan Cicendo Kota Bandung baik, Disiplin Kerja pada Pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung pada umumnya dapat dikatakan baik, Kinerja Pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung saat ini dinilai baik. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Namun secara parsial Disiplin Kerja dominan mempengaruhi Kinerja daripada Gaya Kepemimpinan. Karena Disiplin Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan Kinerja maka Pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung diharapkan untuk tetap konsisten mempertahankan kondisi yang ada, sehingga mampu bekerja lebih profesional.

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

---

## PENDAHULUAN

Kecamatan adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi (organisasi) tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Masalah sumber daya manusia dialami oleh instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yakni kecamatan. Instansi ini merupakan salah satu bagian dari pemerintahan daerah Kota Bandung yang mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan pengurusan di bidang administrasi masyarakat. Masalah yang dialami adalah menurunnya kinerja dari pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Hal ini ditandai dengan meningkatnya complain masyarakat pada pelayanan di Kota Bandung.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya (Camat), juga dipengaruhi oleh karakteristik pegawai yang bersangkutan serta situasi yang terdapat pada lingkup organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Oktober- November 2017 diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan pada Kecamatan Cicendo Kota Bandung disebabkan oleh kedisiplinan kerja pegawai yang menurun paling mudah terlihat dari ketepatan waktu datang ke kantor, dimana dari total pegawai yang ada, rata-rata setiap harinya ada 6% – 7% pegawai yang datang terlambat, selain dilihat dari keterlambatan dalam waktu datang ke kantor, menurunnya ketepatan waktu pengumpulan laporan.

Menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena pimpinan kurang memperhatikan pegawai.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja, yaitu ruangan kerja yang gelap, saling terbuka dan berdempetan sehingga karyawan merasa sempit dan masih minimnya kemampuan penggunaan teknologi (komputer). Beberapa karyawan juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dan minimnya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dicapai oleh para pegawai.

Berdasarkan angket dari pra-survey yang penulis laksanakan di Kecamatan Cicendo Kota Bandung mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai yang bekerja disana, mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Faktor Yang Harus Mendapat Perhatian Lebih Dari Instansi**  
**Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai dari hasil angket pra -survey**

No	Faktor yang mempengaruhi	Jumlah jawaban	%
1	Lingkungan Kerja	1	5 %
2	Disiplin	9	45 %
3	Penghargaan yang diberikan	3	10 %
4	Gaya Kepemimpinan	6	30 %
5	Beban Kerja	2	10 %

Sumber: Observasi dengan 10 orang Pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung pada tahun 2017

#### Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di Kecamatan Cicendo Kota Bandung;
2. Bagaimana disiplin kerja di Kecamatan Cicendo Kota Bandung;
3. Bagaimana kinerja pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung;
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

#### Tujuan Penelitian

1. Gaya kepemimpinan di Kecamatan Cicendo Kota Bandung;
2. Disiplin kerja di Kecamatan Cicendo Kota Bandung;
3. Kinerja pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung;
4. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

#### METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel persepsi mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta kinerja. Sedangkan Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Krja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Penelitian ini termasuk pada kategori *cross-sectional*, yaitu informasi dari responden dikumpulkan langsung di obyek penelitian, dengan tujuan untuk dapat menduga pendapat responden terhadap obyek penelitian.

#### Operasionalisasi Variabel

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

#### Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada perusahaan (evaluasi kinerja Kantor Kecamatan Cicendo Kota Bandung, 2018). Sedangkan data primer berupa persepsi mengenai Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan kinerja pegawai bersumber dari para pegawai pada Kecamatan Cicendo Kota Bandung sebagai responden.

Sedangkan cara penentuan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu sampling yang memberikan peluang yang samabagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Namun karena jumlah pegawai dalam penelitian ini ukuran populasi relatif sedikit, sehingga untuk menjaga validitas dan

reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini diambil secara sensus (parametrik), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dalam hal ini para pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung sebanyak (N) 56 orang pegawai.

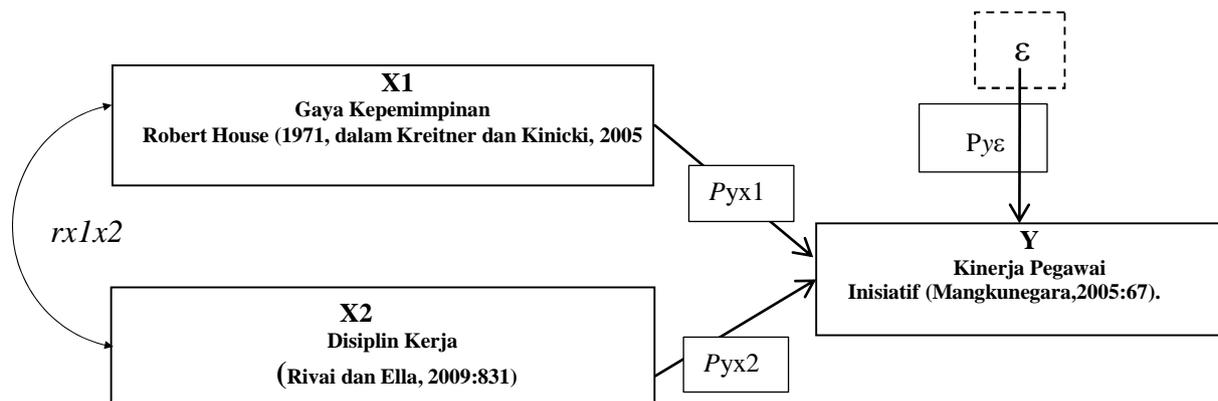
**Teknik pengumpulan data** ; studi kepustakaan, studi lapangan, yaitu pengumpulan data yang langsung terjun kelapangan dengan cara Observasi, Wawancara dan Angket, yaitu suatu teknik pengumpulan data primer guna menguji hipotesis yang dilakukan melalui tanggapan, opini dan sikap responden pada pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung

**Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu :

Analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif Gaya Kepemimpinan Camat yang dimiliki atasan menurut persepsi pegawai dapat meningkatkan kinerja Pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

**Analisis kuantitatif**, berupa pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Metode analisis yang digunakan berupa *cross-sectional analysis*. Sedangkan untuk meneliti pengaruh di antara variabel penelitian terhadap kinerja pegawai, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

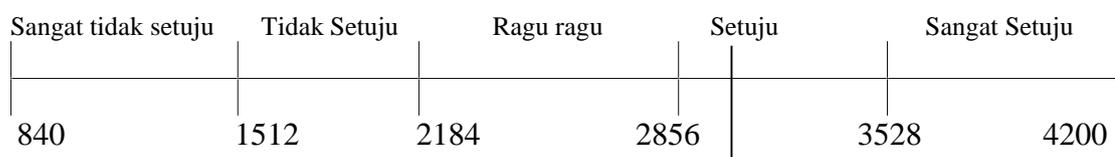


**Gambar 1. Diagram Struktur Hubungan Kausal Antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Gaya Kepemimpinan di Kecamatan Cicendo Kota Bandung**

Skor total nilai kumulatif variabel gaya kepemimpinan mencapai 3007. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 15 \times 56 = 4200$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 15 \times 56 = 840$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel gaya kepemimpinan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 672 sebagai berikut :

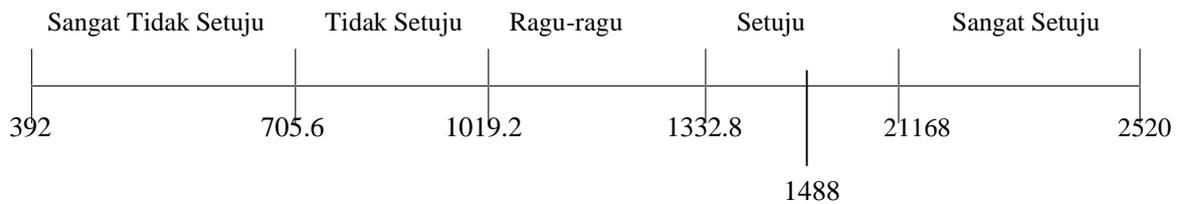


Berdasarkan bobot skor variabel gaya kepemimpinan di atas, ternyata Pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung Berpersepsi Setuju pada gaya kepemimpinan atasannya,

dalam arti kondisi kerja yang ada pada saat ini mereka merasa cukup nyaman dan menyukai atas pribadi dan gaya yang ditampilkan olehatasannya. Hal ini diharapkan sangat berpengaruh pada pekerjaan menjalankan tugas dan fungsi masing-masing sebagai pegawai.

### 2. Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

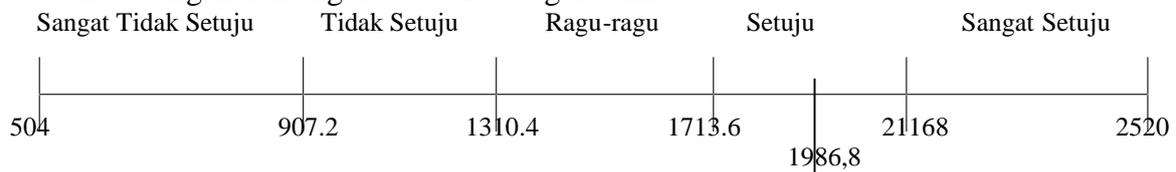
Skor total nilai kumulatif variabel disiplin kerja mencapai 1488. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 7 \times 56 = 1960$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 7 \times 56 = 392$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel disiplin kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 313.6 sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor variabel komunikasi interpersonal di atas, ternyata disiplin kerja Pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung sudah baik. Hal ini sejalan dengan, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dnegan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kedadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2009:825).

### 3. Kinerja Pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Skor total nilai kumulatif variabel Kinerja mencapai 1986.8. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 9 \times 56 = 2520$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 9 \times 56 = 504$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel Kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 403.2 sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor total variabel kinerja pegawai di atas, ternyata Kecamatan Cicendo Kota Bandung berpersepsi setuju bahwa mereka memiliki kinerja yang tinggi, namun ada hal perlu diperhatikan yaitu mengenai selalumengeluarkan ide-ide atau gagasan untuk mengatasi masalah yang rumit masih kurang di eksplor oleh masing-masing pegawai.

#### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 4.38 di bawah ini

**Tabel 1. Matriks Korelasi Antar Variabel**

Correlations				
		KINERJA	GAYA KEPEMIMPINAN	DISIPLIN KERJA
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.647	.680
	GAYA KEPEMIMPINAN	.647	1.000	.686
	DISIPLIN KERJA	.680	.686	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.000	.	.000
	DISIPLIN KERJA	.000	.000	.
N	KINERJA	56	56	56
	GAYA KEPEMIMPINAN	56	56	56
	DISIPLIN KERJA	56	56	56

Sumber : hasil output SPSS

- a) Hubungan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.686. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Kuat
- b) Hubungan variabel antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.647. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Kuat
- c) Hubungan variabel antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.680. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Kuat.

Pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.341 atau 34.1% variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0.659 atau 65.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung dimana statistik hipotesis dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

$$H_0 : P_{Y X_1} = P_{Y X_2} = 0 \text{ Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai}$$

$$H_1 : P_{Y X_1} = P_{Y X_2} \text{ Hi} \neq 0 \text{ Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai}$$

**Tabel 2. Pengujian Secara Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.102	2	69.051	29.217	.000 <sup>b</sup>
	Residual	125.260	53	2.363		
	Total	263.362	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata  $F_{hitung}$  sebesar 29.217 lebih besar dari  $t_{tabel}$  3.23 ( $F_o > F\alpha : (k,n-k-1)$  ( $29.217 > 3.23$ )), sehingga hipotesis diterima atau  $H_0$  ditolak

**Tabel 3. Pengujian hipotesis X1 dan X2 terhadap Y**

Koefisien Jalur		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
PYX1	0.340	2.614	0.012	Ho tolak Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
PYX2	0.447	3.434	0.002	Ho tolak Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Sumber : hasil perhitungan

Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek gaya kepemimpinan dan aspek disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya akan diuji keberartian (signifikansi) koefisien kolerasi antarvariabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{r}{\sigma_2} \quad \text{dan} \quad \sigma_2 = \frac{1}{n-3}$$

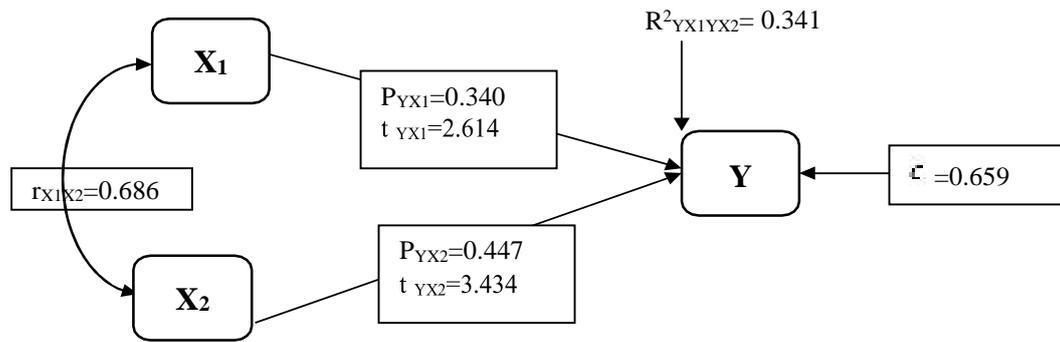
Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} > t_{(1-\alpha/2;n-k-1)}$  dengan menggunakan tabel t distribusi diperoleh (sesuai lampiran IBM SPSS)

**Tabel 4. Pengujian Korelasi antar variabel X**

Koefisien Korelasi	Thitung	ttabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
0.686	6.048	0.012	Ho tolak Terdapat hubungan yang signifikan antara $X_1$ dan $X_2$

Sumber : hasil output SPSS

Dari pengujian kolerasi antar variabel X, ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel gaya kepeimpinandan disiplin kerja secara lengkap diagram hubungan kausal variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Diagram Kausal antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel, maka pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cicendo Kota Bandung adalah

Tabel 5. Pengaruh Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  ke  $Y$  dan Pengaruh Diluar Variabel  $X$  dan  $Y$

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh $X_1, X_2$ ke $Y$	0.341	34.1
Pengaruh Diluar $X_1, X_2$ dan $Y$	0.659	65.9
<b>Jumlah</b>		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yakni sebesar 34.1 %, sedangkan sisanya sebesar 65.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, sikap kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Namun apabila dilihat secara parsial disiplin lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada disiplin kerja. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dijadikan suatu aspek pengukuran kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat dibawah ini

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
<b>X1</b>	Pengaruh langsung ke $Y$	0.1156	11.56
	Pengaruh tidak langsung melalui $X_1$ ke $Y$	0.1043	10.43
<b>Jumlah</b>		0.2199	21.99

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung sebesar 21.99% dengan koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2.614, sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 0.012$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , serta tidak langsung melalui variabel disiplin kerja sebesar 10.43%. Sedangkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 21.99%, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor motivasi berprestasi, karena faktor gaya kepemimpinan terkait erat dengan peningkatan kinerja.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel

**Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X2	Pengaruh langsung ke Y	0.0168	1.68
	Pengaruh tidak langsung melalui X2 ke Y	0.1043	10.43
Jumlah		0.1211	12.11

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja secara langsung sebesar 12.11%, dengan koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3.434, sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 0.001$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , serta tidak langsung melalui variabel gaya kepemimpinan sebesar 10.43%. Sedangkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 12.11%, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya apabila disiplin kerja meningkat sehingga kinerja akan meningkat.

### KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan menjadi hal terpenting dalam setiap institusi yang ada baik bisnis maupun non bisnis. Gaya kepemimpinan tercermin dari perilaku yang dimiliki atasan terhadap bawahan. Gaya kepemimpinan kepala Kecamatan Cicendo Kota Bandung sudah sangat diminati oleh para pegawai sehingga mampu meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.
2. Pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung memiliki disiplin kerja yang baik. Terlihat bahwa disiplin kerja pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung tergolong membaik. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta loyalitas pelanggan.
3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Namun secara parsial disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Kecamatan Cicendo Kota Bandung; Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, prioritas utama adalah memiliki kepala kantor dengan gaya kepemimpinan yang baik dan menjadi contoh bagi setiap pegawai, disiplin Kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai dan faktor lain masih banyak yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya budaya kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, sikap kerja dan faktor lainnya

## REFERENSI

- Engkoswara. 2010. Dasar-dasar Administrasi Pendidikan. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti
- Ghazali, Imam. 2007. Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: BPP Undip
- Hasibuan, S.P. Malayu. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusnendi. 2008. Model-model Persamaan Struktural. Bandung: Alfabeta
- Lusigita, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pega-Wai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4(1), 35.
- Maryam. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo. Jurnal Idaarah, 1(2), 12-13.
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. Human Resources Management. Tenth Edition. Ohio: South-Western
- Ogbonna, E., Harris, L.C. 2001. Leadership Style and Market Orientation: An Empirical Study. Journal of Marketing. 35. 5/6
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 3(2), 72
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung: Alfabeta
- Rivai. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Djembatan
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja: PT Rineka Cipta
- Siagian, Sondang. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Sovyia Desianty. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol 2 No 1. H 69-84 Veithzal.
- Stoner, et al. 2000. Manajemen. Jilid I. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2012. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Supriyanto, Budi. 2009. Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis). Tangerang: Cv. Media Brilian
- Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 3(2), 71.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoha. 2000. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, Gary. 2001. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Indeks