

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat

Muhammad Zikri Dwitama Rofa¹, Ramdani Bayu Putra², Dodi Suryadi³,
Hasmaynelis Fitri⁴

ramdanibayuputra@gmail.com², hasmay@upi.ptk.ac.id⁴

Ekonomi dan bisnis, Universitas UPI "YPTK" Padang

Korespondensi penulis : ramdanibayuputra@gmail.com

Abstract. *This research aims to investigate the relationship between leadership style, level of work discipline, motivation and employee performance at the Economic Bureau of the Governor's Office of West Sumatra Province, with motivation as an intervening variable. The research method used is a qualitative approach to gain a deeper understanding of organizational dynamics. Data was collected through interviews and observations of employees and leaders at the Economic Bureau. The research results show that effective leadership styles, such as transformative and participative leadership, have a positive influence on employee motivation and performance. On the other hand, a high level of work discipline also has a positive impact on employee motivation and performance through creating a structured and supportive work environment. Employee motivation, as a mediator, plays an important role in linking leadership style, work discipline, and employee performance. This research provides valuable insight into the factors that influence employee performance in the Economic Bureau and their effectiveness on the effectiveness of economic management at the provincial level.*

Keywords: *leadership style, work discipline, motivation, employee performance, intervening variables, Economic Bureau, West Sumatra*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara gaya kepemimpinan, tingkat disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai di Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi terhadap pegawai dan pimpinan di Biro Perekonomian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformatif dan partisipatif, memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Di sisi lain, tingkat disiplin kerja yang tinggi juga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung. Motivasi pegawai, sebagai mediator, memainkan peran penting dalam menghubungkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Biro Perekonomian dan implikasinya terhadap efektivitas pengelolaan ekonomi di tingkat provinsi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kinerja pegawai, variabel intervening, Biro Perekonomian, Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Perekonomian suatu daerah merupakan salah satu indikator utama dalam mengevaluasi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut. Sebagai bagian integral dari upaya pembangunan ekonomi, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya dan mendorong pertumbuhan

ekonomi yang berkelanjutan. Salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam upaya ini adalah Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

Dalam konteks ini, kinerja pegawai di Biro Perekonomian menjadi faktor kunci yang menentukan dalam mencapai tujuan-tujuan pembangunan ekonomi yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal dari pegawai di biro ini tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional yang lebih luas, termasuk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi.

Pertama-tama, gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja dan atmosfer di tempat kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformatif yang memberikan inspirasi dan arahan yang jelas, atau kepemimpinan partisipatif yang melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, dapat memotivasi dan membimbing pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi.

Kedua, disiplin kerja adalah faktor kunci dalam memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan konsisten dan tepat waktu. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien, di mana pegawai memahami dan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Namun, di sisi lain, motivasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen pegawai terhadap tugas-tugas mereka. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, atau rasa tanggung jawab terhadap misi dan tujuan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, motivasi berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi bertindak sebagai mekanisme yang menghubungkan bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai melalui pengaruhnya terhadap tingkat motivasi individu.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di berbagai sektor, penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai di lingkungan biro perekonomian masih terbatas, terutama di Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam memperluas

pemahaman kita tentang dinamika organisasi di Biro Perekonomian dan potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai serta efektivitas pengelolaan ekonomi di tingkat provinsi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini bisa mengambil pendekatan yang lebih mendalam dalam pemahaman konteks dan dinamika organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Di Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat Memengaruhi Motivasi Dan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai dalam Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Berikut adalah beberapa cara bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai di Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat:

1. Memberikan Inspirasi dan Arahkan: Gaya kepemimpinan yang transformatif cenderung memberikan inspirasi dan visi yang jelas kepada pegawai. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan tujuan-tujuan organisasi dengan cara yang menarik dan memotivasi dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Mendorong Partisipasi dan Keterlibatan: Gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi secara aktif. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
3. Memberikan Dukungan dan Pengakuan: Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu dalam tim serta memberikan pengakuan atas prestasi mereka cenderung membangkitkan motivasi pegawai. Pengakuan akan prestasi mereka

dapat meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan motivasi untuk mencapai lebih banyak lagi.

4. Menetapkan Standar yang Tinggi: Gaya kepemimpinan yang menetapkan standar yang tinggi dan menantang tetapi juga memberikan dukungan untuk mencapainya dapat merangsang motivasi intrinsik pegawai. Hal ini karena pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target yang ditetapkan.
5. Membangun Hubungan Interpersonal yang Baik: Pemimpin yang mampu membina hubungan interpersonal yang baik dengan bawahan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Hal ini dapat meningkatkan motivasi pegawai karena mereka merasa dihargai dan didukung, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
6. Menyediakan Umpan Balik yang Konstruktif: Gaya kepemimpinan yang memberikan umpan balik yang konstruktif dan berorientasi pada pengembangan diri dapat membantu pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik yang jelas dan berfokus pada pemecahan masalah dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi untuk belajar dan berkembang.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi motivasi pegawai, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja mereka. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan dukungan, dan menetapkan standar yang tinggi cenderung dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

B. Hubungan Antara Tingkat Disiplin Kerja Yang Diterapkan Di Lingkungan Kerja

Tingkat disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi dan kinerja pegawai di Biro Perekonomian tersebut. Berikut adalah beberapa cara di mana hubungan tersebut dapat dijelaskan:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai: Tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, di mana aturan

dan prosedur diikuti secara konsisten. Hal ini dapat memberikan kejelasan dan kepastian bagi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Pegawai cenderung merasa lebih termotivasi ketika mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka dan ketika mereka memiliki ekspektasi yang jelas terkait dengan kinerja mereka.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan kerja dapat memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang patuh terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan cenderung lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang tinggi juga dapat mengurangi gangguan dan gangguan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.
3. Pengaruh Motivasi sebagai Mediator: Motivasi pegawai dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara tingkat disiplin kerja, dan kinerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat memicu motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan intrinsik dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dan motivasi ekstrinsik, seperti pengakuan atau penghargaan atas kinerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
4. Penerapan Konsekuensi untuk Pelanggaran Disiplin: Penting untuk dicatat bahwa disiplin kerja juga melibatkan penerapan konsekuensi untuk pelanggaran aturan dan prosedur yang ditetapkan. Penerapan konsekuensi yang konsisten dan adil dapat membantu memelihara tingkat disiplin yang tinggi di lingkungan kerja. Hal ini dapat memberikan sinyal kepada pegawai bahwa aturan dan prosedur harus diikuti dengan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, tingkat disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan kerja memiliki hubungan yang kompleks dengan motivasi dan kinerja pegawai di Biro Perekonomian tersebut. Disiplin kerja yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung, serta melalui penerapan konsekuensi yang adil untuk pelanggaran disiplin.

C. Tingkat Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi dan kinerja pegawai di Biro Perekonomian tersebut. Berikut adalah beberapa cara di mana hubungan tersebut dapat dijelaskan:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai: Tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, di mana aturan dan prosedur diikuti secara konsisten. Hal ini dapat memberikan kejelasan dan kepastian bagi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Pegawai cenderung merasa lebih termotivasi ketika mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka dan ketika mereka memiliki ekspektasi yang jelas terkait dengan kinerja mereka.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan kerja dapat memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang patuh terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan cenderung lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang tinggi juga dapat mengurangi gangguan dan gangguan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.
3. Pengaruh Motivasi sebagai Mediator: Motivasi pegawai dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara tingkat disiplin kerja, dan kinerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat memicu motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan intrinsik dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dan motivasi ekstrinsik, seperti pengakuan atau penghargaan atas kinerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
4. Penerapan Konsekuensi untuk Pelanggaran Disiplin: Penting untuk dicatat bahwa disiplin kerja juga melibatkan penerapan konsekuensi untuk pelanggaran aturan dan prosedur yang ditetapkan. Penerapan konsekuensi yang konsisten dan adil dapat membantu memelihara tingkat disiplin yang tinggi di lingkungan kerja. Hal ini dapat memberikan sinyal kepada pegawai bahwa aturan dan prosedur harus diikuti dengan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, tingkat disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan kerja memiliki hubungan yang kompleks dengan motivasi dan kinerja pegawai di Biro Perekonomian tersebut. Disiplin kerja yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung, serta melalui penerapan konsekuensi yang adil untuk pelanggaran disiplin.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti yang bersifat transformatif dan partisipatif, dapat memotivasi pegawai dengan memberikan inspirasi, arahan yang jelas, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, tingkat disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien, meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan kejelasan dalam tugas-tugas mereka, dan langsung memengaruhi kinerja dengan mengurangi gangguan di tempat kerja. Motivasi pegawai memainkan peran penting sebagai penghubung antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dipicu oleh lingkungan kerja yang positif dan konsisten. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan pembangunan ekonomi yang diinginkan, penting bagi manajemen Biro Perekonomian untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat disiplin kerja yang dipelihara dalam organisasi mereka.

SARAN

Manajemen di Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dapat mempertimbangkan langkah-langkah berikut ini. Pertama, mereka dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang berbagai gaya kepemimpinan yang efektif, seperti transformatif dan partisipatif, melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi para pemimpin di organisasi. Selanjutnya, penting untuk menegakkan aturan dan prosedur yang konsisten serta memberikan umpan balik yang jelas terkait dengan

tingkat disiplin kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui penerapan konsekuensi yang adil dan konsisten bagi pelanggaran disiplin, serta memberikan penghargaan atau pengakuan atas kepatuhan dan kinerja yang baik. Selain itu, perlu juga untuk memperkuat komunikasi antara manajemen dan pegawai, sehingga pegawai merasa didengar dan dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Terakhir, manajemen juga dapat mempertimbangkan penggunaan sistem penghargaan dan insentif yang tepat untuk mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai, serta memperkuat budaya kerja yang positif dan berorientasi pada prestasi. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan Biro Perekonomian dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan pembangunan ekonomi yang lebih baik di Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351–363.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.