

Research Article

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Bbwsms Provinsi Lampung

Diny Kuslarasaty^{1*}, Mieke Rahayu², Lukman Hakim³

Magister Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya

Published May 2024

Keywords:

Training,
Leadership
Style, Work
Discipline,
Employee
Performance

*Corresponding author:

E-mail:

dinykuslarasaty@gmail.com

Abstract

The research aims to investigate the impact of training variables and leadership style on employee performance, and whether this impact is enhanced by moderating variables such as work discipline. The research methodology employs multiple linear regression analysis, utilizing the Statistical Problem Solution (SPSS) version 20 software for data processing. A data collection method with 30 participants utilizing a Likert scale. The conventional assumption tests employed in research encompass the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test.

The research findings determined that the impact of training on the performance of first employees was 14.9 percent. The implementation of Work Discipline Variables can enhance staff training for improved performance at the Mesuji Sekampung River Regional Office (BBWSMS) in Lampung Province. The Leadership Style variable has a 26.6 percent influence on the Employee Performance variable. Upon the introduction of the moderating variable in the second regression equation, the R Square value increases to 72.4 percent. This demonstrates that the variable of work discipline enhances the impact of leadership style on the performance of employees at the Sungai Mesuji Sekampung Regional Office (BBWSMS) in Lampung Province.

To enhance employee performance, it is advisable to consistently enhance the quality of work design in the workplace. This will guarantee that employees adhere to established work techniques, thereby aligning their efforts with the goals and targets to be accomplished.

How to cite:

Kuslarasaty et al(2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor BBWSMS Provinsi Lampung ,
Jurnal Educatio Amerta, 3(1): 83-93

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam setiap organisasi bisnis. Pendekatan manajemen strategis dalam organisasi bisnis dapat mengkoordinasikan seluruh fungsi internal organisasi untuk memenuhi permintaan pasar sebagai faktor eksternal utama. Menurut Wirawan (2015), kualitas SDM merupakan hasil interaksi antara kemampuan fisik seseorang yang meliputi kesehatan fisik, dan kemampuan non fisik yang meliputi mental, psikologis, dan kemampuan lain yang memungkinkannya bekerja dan berkreasi dalam sebuah organisasi.

Pelatihan, gaya kepemimpinan, serta disiplin kerja dalam lingkungan Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) berkaitan dengan permasalahan, yang mengukur faktor-faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada data yang mendasarinya yang menunjukkan bahwa kondisi karyawan yang kurang baik dalam hal pengembangan etika kerja dan penanganan disiplin kerja akan berdampak negatif terhadap tujuan kinerja dan etika kerja mereka.

Fenomena yang dapat dicermati secara sepintas di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung adalah perlunya mengukur tingkat kinerja pegawai di BBWSMS yang relatif tinggi dibandingkan semestinya. Kehalusan kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel pencapaian target dan realisasi program yang diatur oleh departemen kantor.

Menurut hasil penelitian, salah satu penyebab kinerja wali Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung adalah disiplin kerja yang relatif lemah, menurut data absensi wali yang diberikan oleh wali. kalender 2023. Karena kekurangan disiplin ini, setiap kali pelajaran kerjak diberikan kepada pegawai, kini ada pegawai yang tidak mampu menerapkan ilmu dan keterampilannya secara efektif. Kurangnya sumber daya untuk menerapkan sepenuhnya pengetahuan dan pengalaman tersebut berdampak negatif terhadap kinerja seluruh pegawai di BBWSMS Provinsi Lampung.

Tinjauan Pustaka

Pelatihan (training), menurut Larasati (2018), adalah pendidikan jangka pendek yang menerapkan prosedur sistematis dan terstruktur sehingga tenaga kerja non manajerial dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut (Riniwati, 2016), metrik pelatihan termasuk:

- Instruktur: Pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai di bidang mereka dan pengalaman yang cukup untuk membina karyawan.
- Peserta: Peserta harus melalui proses rekrutmen sesuai dengan persyaratan tertentu dan berkomitmen untuk mengikuti pelatihan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.
- Metode Selama program pelatihan sumber daya manusia, metode pelatihan pegawai harus sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan.
- Materi: Materi pelatihan harus menerapkan kurikulum yang selaras dengan tujuan pelatihan karyawan ya
- Tujuan Penelitian: Tujuan pelatihan terkait erat dengan pembuatan rencana aksi, dan untuk alasan ini, peserta harus diberitahu tentang tujuan tersebut sebelum mereka mulai berpartisipasi dalam pelatihan agar mereka dapat memahaminya dengan jelas.
- Tujuan: Tujuan pelatihan karyawan organisasi harus ditentukan melalui standar yang jelas dan dapat diukur.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin menunjukkan sikap dan kualitas tertentu untuk mempengaruhi stafnya menuju pencapaian tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). Kartono (2017) mengidentifikasi berbagai indikator gaya kepemimpinan, antara lain:

A. Kapasitas untuk mengambil keputusan

Kemampuan ini mengacu pada pendekatan metodis untuk menentukan dan melaksanakan tindakan yang paling sesuai dan dipikirkan dengan matang.

B. Kapasitas untuk Menginspirasi

Kemampuan ini mengacu pada motivasi yang memaksa anggota organisasi untuk memanfaatkan keahlian dan keterampilannya untuk melaksanakan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan.

C. Kemampuan Komunikasi

Ini adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain sehingga orang lain dapat memahami maksudnya secara langsung dan tidak langsung.

D. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Ini adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan mereka untuk kepentingan jangka panjang organisasi.

E. Tanggung jawab

Kemampuan tersebut merupakan suatu kewajiban bagi seorang pemimpin untuk memikul dan memikul tanggung jawab yang menyertainya.

F. Kemampuan Pengaturan Emosi

Kemampuan ini merupakan keterampilan krusial yang menjamin kesuksesan hidup seseorang.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan kebiasaan sosial yang berlaku dalam sebuah organisasi. Berikut ini adalah beberapa indikator disiplin kerja:

- Mematuhi semua peraturan organisasi
- Penggunaan waktu yang efektif
- Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
- Tingkat absensi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai.

Kinerja Pegawai

Sinuraya (2023) menggambarkan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang berkualitas atau berkuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Lima metrik dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2017):

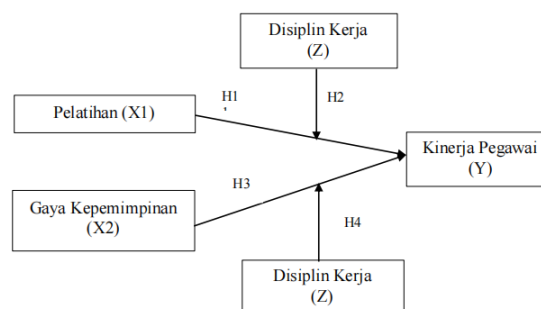
- Kualitas Kerja: Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan serta penyelesaian tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai;

- Kuantitas Kuantitas: Kuantitas produksi ditunjukkan dalam jumlah unit dan siklus operasi yang diselesaikan; dan c. Kuantitas Kuantitas: Kuantitas produksi dapat dilihat dalam unit dan siklus
- Ketepatan Waktu: Ini adalah jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditetapkan. Ini digunakan untuk mengatur hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- Efisiensi adalah seberapa efektif suatu organisasi menggunakan sumber dayanya (uang, bahan mentah, teknologi, dan energi).
- Independen adalah tingkat pegawai yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya di masa depan. Sejauh mana karyawan berkomitmen secara profesional terhadap organisasi dan tanggung jawab mereka terhadap kantor disebut keterlibatan kerja.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, sebagaimana diuraikan dalam bagan di bawah ini.



Gambar. Kerangka Hipotesis

Metodeologi Penelitian

Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif, yang berbasis pada filsafat positivisme. Jenis penelitian ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan alat penelitian yang terorganisir. Selanjutnya, hipotesis diuji dengan menganalisis data kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2017).

Penelitian kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel secara objektif dan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis untuk menemukan pola, hubungan, dan tren. Pendekatan ini memberikan dasar yang kuat untuk generalisasi temuan dari sampel ke populasi yang lebih luas. Dengan menggunakan metode statistik, peneliti dapat memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian serta mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel yang diteliti.

Secara keseluruhan, pendekatan kuantitatif ini membantu peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti melalui pengujian hipotesis yang akurat dan berdasarkan data empiris.

Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Metode penelitian ini bergantung pada data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah tersedia, termasuk buku, catatan, serta laporan hasil penelitian terdahulu. Data sekunder merupakan informasi yang telah dikumpulkan dan didokumentasikan oleh peneliti lain, sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Pemanfaatan data sekunder memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif tentang topik yang sedang diteliti. Dengan mengandalkan bahan-bahan yang telah tersedia, peneliti dapat menghemat waktu dan sumber daya, serta memperoleh data historis dan kontekstual yang relevan. Data sekunder ini juga memberikan landasan yang kuat untuk mengembangkan argumen penelitian dan mendukung temuan yang diperoleh melalui analisis lebih lanjut.

Dengan demikian, metode ini tidak hanya memanfaatkan informasi yang telah ada, tetapi juga memperkaya penelitian dengan perspektif yang lebih luas, berdasarkan hasil studi dan dokumentasi yang telah diakui keabsahannya. Berikut rumus untuk melihat analisis Library Research:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 \\ Y &= a + b_2X_2 \\ Y &= a + b_1X_1 + b_2Z + b_3X_1Z \\ Y &= a + b_4X_2 + b_5Z + b_6X_2Z \end{aligned}$$

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
b1 dan b2 = Besaran Koefisien regresi dari masing masing variable
x1 =Pelatihan
x2 = Komitmen Organisasi
Z = Disiplin Kerja

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa baik suatu model menjelaskan variabel tergantungnya. Koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1; jika $R^2 = 1$, itu menunjukkan bahwa seratus persen dari variasi total variabel dependen dijelaskan oleh variabel independennya, yang menunjukkan tingkat ketepatan yang tinggi. Sebaliknya, jika $R^2 = 0$, itu menunjukkan bahwa tidak ada variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya (Ghozali, 2017).

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai kemungkinan t lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen, sehingga koefisien regresi tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai kemungkinan t kurang dari 0,05, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, sehingga koefisien regresi adalah signifikan (Ghoza).

Hasil Statistik Deskriptif

(Sumber : Data diolah, 2024)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	43.97	.718	30
Pelatihan	44.13	.507	30
Gaya Kepemimpinan	41.87	.681	30
Disiplin Kerja	40.23	.817	30

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas sampel seperti pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.61726311
Most Extreme Differences	Absolute	.195
	Positive	.195
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang disajikan dalam tabel, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,206. Nilai ini lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05, yang berarti data memenuhi asumsi distribusi normal. Menurut Ghazali (2016), suatu nilai signifikansi yang melebihi 0,05 menandakan bahwa distribusi data tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal.

Distribusi normal data adalah prasyarat penting dalam banyak analisis statistik karena memungkinkan penggunaan berbagai metode analisis yang memerlukan asumsi normalitas. Oleh karena itu, dengan nilai signifikansi 0,206, kita dapat menyimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga analisis statistik lanjutan dapat dilakukan dengan lebih akurat dan dapat diandalkan. Hasil ini memastikan validitas metode analisis yang akan diterapkan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Multikolinearitas (Sumber: Data Diolah, 2024)							
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1. (Constant) Pelatihan Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja	49.341	9.935		4.966	.000		
	-.190	.127	-.263	-1.489	.149	.997	1.003
	-.264	.133	-.392	-1.984	.058	.800	1.250
	.290	.228	.251	1.268	.216	.800	1.250
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk setiap variabel adalah $\geq 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah ≤ 10 .

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel-variabel independen dalam model penelitian ini.

Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi tinggi satu sama lain. Ini dapat membuat memahami hasil regresi menjadi sulit. Namun, dalam analisis ini, nilai Tolerance yang tinggi ($\geq 0,1$) dan nilai VIF yang rendah (≤ 10) mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen tidak memiliki hubungan korelasi yang signifikan satu sama lain. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat diandalkan untuk mengestimasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya masalah multikolinieritas. Hal ini meningkatkan validitas dan keakuratan hasil analisis regresi yang dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas					
(Sumber : Data diolah, 2024)					
Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.762	6.952		.110	.914
Pelatihan	.090	.089	.192	1.005	.324
Gaya Kepemimpinan	-.045	.093	-.103	-.484	.633
Disiplin Kerja	-.023	.160	-.030	-.141	.889
a. Dependent Variable: ABS RES					

Hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel 4.4 dapat terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,324, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 0,633, variabel Disiplin Kerja (Z) adalah 0,889. semua nya melebihi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Hasil Uji R ²				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.095	2.764
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan				

Hasil uji R-squared (R²) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,189 atau 18,9 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu Pelatihan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (Z), secara

kolektif mampu menjelaskan 18,9 persen variasi dalam Kinerja Pegawai di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung. Dengan kata lain, hanya 18,9 persen dari perubahan kinerja pegawai yang dapat diatribusikan kepada ketiga variabel tersebut.

Sebaliknya, sisa 81,1 persen dari variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa terdapat banyak variabel lain di luar Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja yang berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor BBWSMS Provinsi Lampung. Identifikasi dan analisis lebih lanjut terhadap variabel-variabel tambahan ini diperlukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor tersebut.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) Pada Variabel X1

Hasil Uji Statistik t Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.341	9.935		4.966	.000
Pelatihan	-.190	.127	-.263	-1.489	.149
Gaya Kepemimpinan	-.264	.133	-.392	-1.984	.058
Disiplin Kerja	.290	.228	.251	1.268	.216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat signifikansi variabel pelatihan adalah 0,149, lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan tidak signifikan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.16. Selain itu, nilai t tabel ditemukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 26, yang menghasilkan nilai t sebesar 1,705. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, karena nilai t hitung sebesar 0,149 kurang dari nilai t tabel sebesar 1,705 (0,149 kurang dari 1,705).

Oleh karena itu, berdasarkan analisis parsial, pelatihan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung. Artinya, dalam analisis ini, variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di kantor tersebut.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,058. Nilai ini lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05, yang mengindikasikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan tidak signifikan. Selanjutnya, nilai t tabel dihitung dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 26, yang menghasilkan nilai t sebesar 1,705. Karena nilai t hitung sebesar 0,058 kurang dari t tabel 1,705 ($0,058 < 1,705$), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Hasilnya menunjukkan bahwa jika dilihat secara parsial, Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung. Dengan kata lain, variabel Gaya Kepemimpinan tidak secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di kantor tersebut.

Pengujian Dengan Analisis Moderat (Moderated Regression Analysis– MRA)

Analisis MRA Untuk Mengetahui Variabel Disiplin Kerja Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

$$Y = a + b1X1$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.171 ^a	.029	-.006	2.914

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

$$Y = a + b1X1 + b2Z + b3X1Z$$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.194	.065	2.811

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

Berdasarkan tabel yang diperoleh, hasil nilai R Square pertama pada persamaan regresi $Y = a + b1x1$ adalah sebesar 0,029 atau 2,9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 2,9 persen. Artinya, pelatihan berkontribusi 2,9 persen terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

Setelah memperkenalkan variabel moderasi ke dalam persamaan regresi kedua, nilai R Square meningkat secara signifikan menjadi 0,194 atau 19,4 persen. Peningkatan ini menunjukkan bahwa adanya variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel

pelatihan terhadap kinerja pegawai, meningkatkan kontribusinya dari 2,9 persen menjadi 19,4 persen. Dengan demikian, variabel moderasi memainkan peran penting dalam menguatkan hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai, menghasilkan pengaruh yang lebih substansial terhadap peningkatan kinerja di Kantor BBWSMS Provinsi Lampung.

Analisis MRA Untuk Mengetahui Variabel Disiplin Kerja Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary
 $Y = a + b_2X_2$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.042	2.844

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

$Y = a + b_4X_2 + b_5Z_2 + b_6X_2Z_2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 ^a	.127	.062	2.815

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

Dalam tabel, nilai R Square pertama pada persamaan $Y = a + b_2x_2$ sebesar 0,042 diperoleh, yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 4,24%. Setelah variabel moderasi ada pada persamaan regresi kedua, nilai R Square pertama menjadi 0,062, atau 4,24%.

Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Studi ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi 0,042 lebih besar dari 0,05, dan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 26$, sehingga tabel t adalah 1,705, dengan tingkat signifikansi 0,042 kurang dari 1,705. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung tidak terpengaruh secara signifikan oleh gaya kepemimpinan parsial, karena H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Hokgy, 2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Disiplin Kerja Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai pertama pada persamaan $Y=a+b_1x_1$ sebesar 0,029 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel

Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 2,9 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0,194 atau 19,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wahyudi, (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat melakukan mediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan yang penuh.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Studi ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi 0,042 lebih besar dari 0,05, dan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 26$, sehingga tabel t adalah 1,705, dengan tingkat signifikansi 0,042 kurang dari 1,705. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung tidak terpengaruh secara signifikan oleh gaya kepemimpinan parsial, karena H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini telah sesuai dengan hasil penelitian (Nugroho, 2018) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja; artinya baik atau buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai.

Variabel Disiplin Kerja Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai R Square Pertama pada persamaan $Y = a + b_2x_2$ sebesar 0,075 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,042 persen. Nilai R Square, yang setara dengan 6,22%, muncul setelah variabel moderasi ditambahkan ke dalam persamaan regresi kedua. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Halim (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan tersebut.

Kesimpulan

Ini adalah bagian terakhir dari penelitian yang dilakukan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung

tentang pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja sebagai variabel pengatur. Maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Di Kantor BBWSMS Provinsi Lampung, nilai persamaan regresi pelatihan menunjukkan bahwa hanya variabel kinerja pegawai sebesar 2,9% yang dipengaruhi oleh variabel pelatihan parsial. Dengan demikian, nilai 0,149 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan.
2. Pengaruh Variabel Moderasi pada Disiplin Kerja: Nilai R Square meningkat menjadi 0,194, atau 19,4 persen, setelah memasukkan variabel moderasi ke dalam persamaan regresi kedua. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung sebesar 16,5 persen. Dengan kata lain, disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas pelatihan.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai: Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa, meskipun relatif kecil, gaya kepemimpinan yang digunakan di Kantor BBWSMS Provinsi Lampung memiliki pengaruh sebesar 0,075 atau 7,5 persen terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh Variabel Moderasi pada Gaya Kepemimpinan Setelah memasukkan variabel moderasi dalam persamaan regresi kedua, nilai R Square meningkat menjadi 0,127 atau 12,7 persen. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 5,2 persen. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya penting dalam konteks pelatihan, tetapi juga dalam memperkuat efektivitas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BBWSMS Provinsi Lampung.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan dan data di atas, berikut adalah berbagai rekomendasi yang diajukan oleh peneliti:

1. Pelatihan Penelitian ini tidak menganjurkan Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung untuk terus meningkatkan pelatihan sesuai dengan bidang yang ditangani. Hal ini disebabkan oleh respon dari kuesioner yang menunjukkan bahwa pegawai kurang termotivasi untuk mendukung peningkatan kinerja mereka melalui pelatihan yang ada. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi metode pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
2. Gaya Kepemimpinan Berdasarkan hasil analisis, diharapkan ketua Kantor BBWSMS Provinsi Lampung untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mengendalikan dan mengatur pegawai. Tujuannya adalah memastikan bahwa tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pemimpin yang efektif perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan produktivitas mereka.
3. Kinerja Pegawai Disarankan agar Pegawai Kantor BBWSMS Provinsi Lampung terus meningkatkan kualitas kerja mereka sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Evaluasi berkala diperlukan untuk memastikan bahwa pencapaian kerja mereka sesuai dengan sasaran dan target yang ingin dicapai. Ini akan membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memastikan bahwa semua pegawai bekerja secara efisien dan efektif.
4. Disiplin Kerja Disarankan kepada Kepala Kantor BBWSMS Provinsi Lampung untuk meningkatkan sanksi atau membuat kebijakan yang tegas dengan tujuan agar pegawai disiplin dalam bekerja. Penerapan sanksi yang lebih tegas akan membantu mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja di kalangan pegawai. Kebijakan disiplin yang jelas dan konsisten sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja

yang produktif dan profesional.

Rekomendasi-rekomendasi ini diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja di Kantor BBWSMS Provinsi Lampung, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Abadiyah, Rifdah, and Didik Purwanto. 2016. "Pengaruh disiplin Organisasi , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya Abstrak Pendahuluan." 2(1):49–66.
- Afrilla, Resha, Faizal Mulia, Asep Muhamad Ramdan, Muhammadiyah Sukabumi, Kota Sukabumi, and Jawa Barat. 2020. "Inovbiz." 8:108–12.
- Agus Halim, 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju" *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 2, No 1 (2023) ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265
- Ananda Lubis, Fajar Rezeki, Junaidi Junaidi, Yusniar Lubis, and Syaifuddin Lubis. 2019. "PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA pegawaiPELAKSANA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (Persero)." *Jurnal Agrica* 12(2):103. doi: 10.31289/agrica.v12i2.2866.
- Andiani, L., and N. M. Trisna. 2020. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai." *Dinamika Dotcom: Jurnal ...* 1(1):53–62.
- Anjani, Fiqih, Zamhir Basem, Yusup Yusup, and Adi Setiawan. 2022. "The Effect of Skill and Work Environment on Employee Performance At. Pt. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang." *Jurnal Riset Manajemen Indonesia* 4(2):165–73. doi: 10.55768/jrmi.v4i2.128.
- Arini, Kiki Rindy, Mochamad Djudi Mukzam, and Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai(Studi Pada pegawaiPt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 22(1):85849.
- Ayunita, D. (2018). *Modul Uji Validitas dan Reliabilitas. Statistika Terapan*, October. https://www.researchgate.net/publication/328600462_Modul_Uji_Validitas_dan_Reliabilitas
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama
- Eliza, Deni, Hazairin Habe, and Bovie Kawulusan. n.d. "PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN disiplin KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus : Rumah Sakit Umum Daerah Menggala , Kabupaten Tulang Bawang) THE INFLUENCE OF JOB DESIGN AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE." 209–15.
- Fadkhurosi, A. (2023). Analisis Parson Product Moment dan Alpha Cronbach dalam Pengembangan Need Assesment Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Muria Research Guidance and Counseling (MRGC)*, 2(1), 40–47. <https://doi.org/10.24176/mrgc.v2i1.9451>
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara

- Hendrayani. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar." *Jurnal Economix STIMI YAPMI Makassar* 8(1):1–12.
- Ilham, Ilham, I. Nyoman Nugraha Ardana Putra, and Amir Tengku Ramly. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi." *Jmm Unram - Master of Management Journal* 9(4):315–24. doi: 10.29303/jmm.v9i4.569.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Lia Sinuraya, Eka, Veithzal Rivai Zainal, and Lenny Christina Nawangsari. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development* 2(6):529–37. doi: 10.59141/comserva.v2i6.353.
- Lolowang, M. G., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik. *Emba*, 4(2), 177–186.
- Meiliana, Lui Lianty, Sandra Gunawan, Cut Fitri Rostina, and Hendra Nazmi. 2019. "Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt . Asia Raya Foundry." 8(1):190–202.
- Mu'ah, Mu'ah, Yulia Firdawati, Mas'adah Mas'adah, and Masram Masram. 2023. "Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan." *Jesya* 6(2):1621–35. doi: 10.36778/jesya.v6i2.1172.
- Muslimah, Nofi Naifatul. 2016. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai PT. Kitadin Tanggarong Seberang." *Jmk* 1(2):152–61.
- Ratnasari, Siwi Dyah, and Tarimin Tarimin. 2021. "Efek Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 10(2):165–75. doi: 10.14710/jab.v10i2.36685.
- Rismawati, Desi, Dedi Hadian, Ester Manik, and Titi Titi. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Bisnis & IPTEK* 14(2):83–93. doi: 10.55208/bistek.v14i2.234.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukiyah, Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Elok Venanda, Elok Venanda, and Jojok Dwiridotjahjono. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di organisasi PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 12(2):99–108. doi: 10.29244/jmo.v12i2.33868.
- Suwarto, Suwarto. 2020. "Factors Affecting Employee Performance." *Jurnal Prajaiswara* 1(1):68–90. doi: 10.55351/prajaiswara.v1i1.5.
- Wariati, Nana, Dahniar, and Tinik Sugiaty. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur." *Jurnal Wawasan Manajemen* 3(3):217–28.
- Wicaksono S.Hodgy. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharisma Guna Makmur*. AGORA Vol. 7, No. 2.

Wirawan.(2015). Evaluasi kinerja sumber daya manusia.Jakarta : Salemba Empat

Zaenal Arifin, Muhammad, and Hadi Sasana. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2(6):49–56. doi: 10.55047/transekonomika.v2i6.269.