

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PINRANG

Rahmawati Kasim^{*1}, Syamsul Alam², Mukhtar Hamzah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1}Rahmawatikasim30@gmail.com, ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,
³mukhtarhamzah61@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini penelitian deskriptif dengan metode survey. Penelitian dilaksanakan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian adalah bulan Januari sampai Februari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pinrang, sebanyak 55 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Intervening atau analisis path.

Hasil penelitian (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pinrang (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pinrang (3) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pinrang (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pinrang (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pinrang (6) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pinrang (7) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja

Abstract

This research is a descriptive study with a survey method. The research was carried out at the population and civil registration service of Pinrang Regency. The research period was January to February 2021. The population in this study were all employees of the population and civil registration service of Pinrang Regency, as many as 55 people. Sampling in this study using a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 55 people. The data analysis used was Intervening Analysis or path analysis.

The results showed that (1) leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the population and civil registration service of Pinrang Regency (2) work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the population and civil registration services of Pinrang Regency (3) the leadership style does not has a positive and significant effect on the performance of the population service employees and civil registration in Pinrang Regency (4) the work discipline has a positive and significant effect on the employee performance of the population and civil registration service in Pinrang Regency (5) job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of the civil service employees and civil registration. Pinrang Regency (6) leadership style has a positive and significant effect on performance through job satisfaction at the population and civil registration service of Pinrang Regency (7) work discipline has a positive and significant effect on performance through job satisfaction at Department of population and civil registration of Pinrang Regency.

Keywords : leadership style, work discipline, job satisfaction and performance.

PENDAHULUAN

Pelayan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik pusat, daerah, maupun lingkungan Badan Usaha Milik daerah. Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Saat ini, masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik, oleh karena itu, substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan (Mukarraman dan Laksana, 2016).

Undang - Undang No 52 Tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga pasal 17 menyebutkan bahwa perkembangan kependudukan dilakukan untuk mewujudkan keserasian, keselarasan dan keseimbangan antara kuantitas, kualitas dan persebaran penduduk dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan guna menunjang pelaksanaan pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Demikian pula Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, Sedangkan Sasaran yang hendak dicapai adalah : Meningkatkan Pelayanan dibidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam pencapaian sasaran beberapa kegiatan telah menunjukkan pencapaian yang mengembirakan, namun ada kegiatan yang belum mencapai sasaran yang diharapkan.

Berdasarkan fakta dan fenomena yang terjadi di lingkungan dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang sebagai salah satu model organisasi, beberapa pendekatan dapat dilakukan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kinerja organisasi antara lain gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada kinerja organisasi.

Menurut Fikri (2008) Kepemimpinan merupakan proses yang sangat penting dalam segala denyut organisasi, karena sukses atau gagalnya sebuah organisasi akan ditentukan oleh proses kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok-kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan tidak termotivasi.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Simamora (2006) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur sehingga aturan-aturan yang diterapkan dalam organisasi mendukung dalam peningkatan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu tinjauan penting bagi dunia usaha dan pegawai selaku individu. Dalam dunia usaha peranan kepuasan kerja akan mengarah pada

bagaimana perusahaan melihat dan menganalisa perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta faktor-faktor apakah yang pengaruhnya dominan terhadap tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Bagi individu kepuasan kerja akan menjadi ukuran terpenuhi atau tidaknya kebutuhan para pegawai yang tidak hanya bersumber dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga dan masyarakat namun juga kebutuhan diri Widodo (2011).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Sedangkan Wexley dan Yuki (1997) mengemukakan bahwa kinerja adalah cara segenap elemen di suatu instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati (Saban, 2017). Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti.
2. Kuisisioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan yang telah disusun sesuai variabel penelitian yang dibagikan kepada semua responden untuk mendapatkan data (Augusty Ferdinand, 2011).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memperoleh data dari beberapa sumber, antara lain :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan dilengkapi daftar pertanyaan, kuisisioner yang akan diisi oleh responden sebagai data yang akan diuji. Jenis data yang akan dikumpulkan antara lain identitas responden, pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi petugas teknis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, akan tetapi data tersebut didapat melalui studi pustaka, dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan atau kelompok objek penelitian dari mana data akan dijaring. Keseluruhan atau totalitas obojek yang diteliti yang ciri-cirnya diduga atau ditaksir (Saban Echdar, 2017). Metode sampel adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 55 orang.

Tekhnik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif merupakan metode analisa yang bersifat menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel dengan

mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Variabel *intervening* merupakan variabel antara atau mediating, yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. analisis pengaruh digunakan analisis Analisis Regresi Linier Berganda dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS 16.0.

HASIL PENELITIAN

Persamaan substruktur pertama

$$Y_1 = \text{py1.1} \cdot X_1 + \text{py1.2} \cdot X_2 + e_1$$

Uji Parsial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.799	4.049		-1.432	.158
X1	.514	.167	.291	3.079	.003
X2	.727	.108	.635	6.720	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Olah Data NII, 2021

Berdasarkan hasil tabel 1. dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

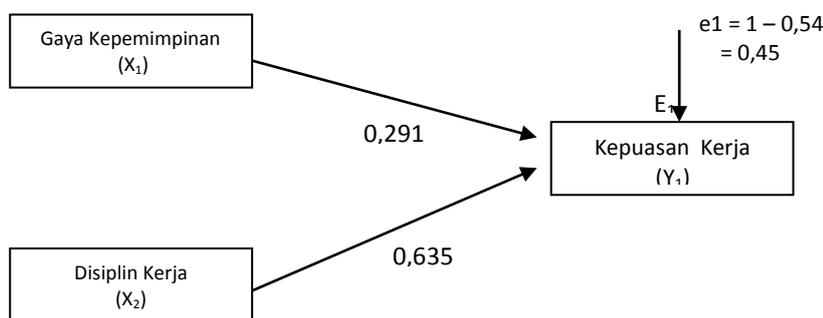
Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 3,079 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,673. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,079 > 1,673$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 6,720 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,673. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,720 > 1,673$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur pertama pada gambar 1 sebagai berikut :

Gambar 1. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Pertama



Adapun sub struktur pertama pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,291X_1 + 0,635X_2 + 0,45E_1$$

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Tabel 2. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama
ANOVA^b

Model	Sum of	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	191.878	2	95.939	31.385	.000 ^a
	Residual	158.958	52	3.057		
	Total	350.836	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31,385 dan nilai signifikansi 0,000. Pada tingkat kepercayaan 95% atau $alpha = 0,05$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,385 > 3,16$ dan taraf signifikansi hasil penelitian $<$ taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0

ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, dengan demikian model anova layak dilanjutkan. Besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya pada tabel 2 sebagai berikut ini :

Tabel 3. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.547	.529	1.74839	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Olah Data NII, 2021

Berdasarkan hasil dari Tabel 3, dapat dilihat besarnya angka R Square (R^2) sebesar 0,547. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja secara serempak terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Kedua

$$(Y = b_3YX_1 + b_4YX_2 + b_5Y2Y1 + +E_2)$$

Uji Parsial (Uji t)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variable bebas dan variable terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas teknis dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.807	3.864		3.573	.001
X1	-.127	.170	-.096	-.750	.456
X2	.234	.138	.273	1.689	.097
Y1	.265	.130	.354	2.042	.046

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.807	3.864		3.573	.001
X1	-.127	.170	-.096	-.750	.456
X2	.234	.138	.273	1.689	.097
Y1	.265	.130	.354	2.042	.046

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Hasil Olah Data NII, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel gaya kepemimpinan (X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y₂)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki t sebesar $-0,750$ sedangkan t_{tabel} sebesar $1,672$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, yaitu $-0,750 < 1,672$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

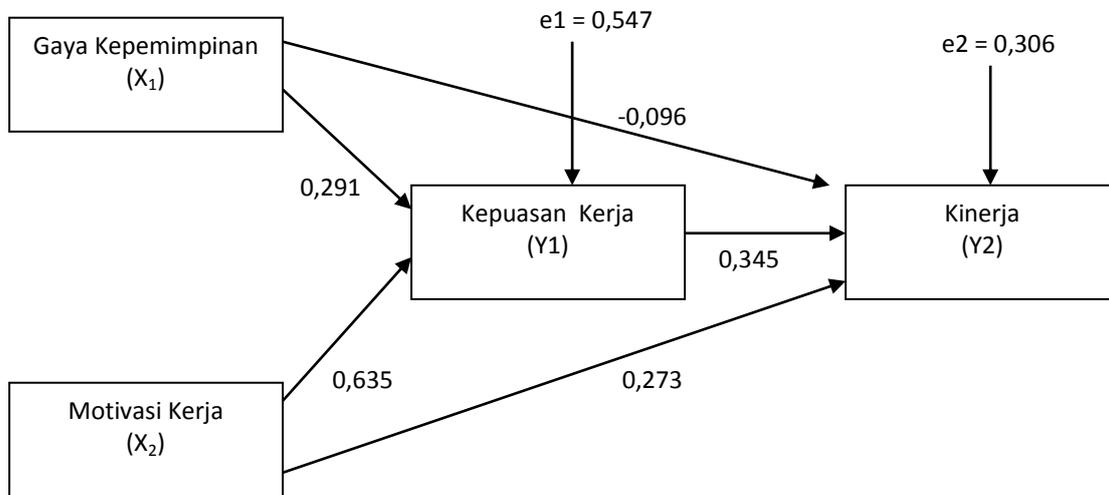
2. Pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y₂)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki t sebesar $1,689$ sedangkan t_{tabel} sebesar $1,672$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu $1,689 > 1,672$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y₂)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t sebesar $2,042$ sedangkan t_{tabel} $1,672$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, yaitu $2,042 < 1,672$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur kedua sebagai berikut :

Gambar 2. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur kedua



Sub struktur kedua pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,096X_1 + 0,273X_2 + 0,354Y_1 + e_2$$

Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3, b_4, b_5) terhadap kinerja Pegawai (Y_2) pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60.113	3	20.038	7.480	.000 ^a
Residual	136.614	51	2.679		
Total	196.727	54			

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Hasil Olah Data NII, 2021

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Hal ini ditandai dengan

membandingkan antara $F_{hitung} = 7.480 > F_{tabel} = 2,773$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3, b_4, b_5) signifikan. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 6. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 ^a	.306	.265	1.637	

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Hasil Olah Data NII, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat besarnya angka R Square (R^2) sebesar 0,306. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, variabel disiplin kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,291 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin kerja sebesar 0,635 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan sebesar -0,096 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin kerja sebesar 0,273 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,354 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,291 \times 0,354 = 0,10$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hanya mempunyai pengaruh yang besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar -0,096

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,635 \times 0,354 = 0,22$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hanya mempunyai pengaruh yang kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung sebesar 0,273

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

SARAN

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, agar lebih meningkatkan aspek gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan kepuasan kerja

dikarenakan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai berdasarkan temuan dari penelitian ini.

2. Saran bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, agar lebih meningkatkan aspek disiplin kerja pegawai pengaruhnya yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai berdasarkan hasil dari penelitian ini.
3. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, Kepuasan kerja disarankan untuk lebih ditingkatkan kualitas maupun kuantitasnya.
4. Kinerja pegawai juga hendaknya diperhatikan agar kinerja pegawai semakin meningkat. sehingga menjadi pertimbangan untuk lebih dihargai setiap pencapaian kinerja berupa tambahan penghasilan pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada suami tercinta yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun secara financial dan anak-anak ku tersayang sebagai motivasi penulis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Fikri. 2008. Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Guritno, JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Mukarom, Zaenal. & Laksana, M.W. 2016. *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*, Bandung, CV. Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Aditama Media: Yogyakarta.
- Teguh Widodo, 2020. Pengaruh fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitrametal Perkas Karawang.