

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LUWU

Insyani Almar^{*1}, Syamsul Alam², Harlindah Harniati Arfan³

^{*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}insyani.almar@gmail.com, ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id, ³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Penelitian ini memiliki jumlah pengamatan populasi sebesar 49 orang dan sampel ditentukan berdasarkan teknik sampel jenuh, jadi semua elemen populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This research is a research that aims to show the influence of leadership style and competence on employee performance through work discipline at the DPRD secretariat of Luwu Regency.

This study has a total number of observations of 49 people and the sample is determined based on the saturated sample technique, so all elements of the population are sampled. The analysis technique used in this research is path analysis.

The results showed that leadership style and competence had a positive and significant effect on work discipline. Leadership style and have a positive and significant effect on employee performance through work discipline.

Keywords: Leadership style, competence, work discipline, and employee performance

PENDAHULUAN

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai lembaga legislatif memiliki tugas utama membentuk peraturan daerah baik berupa kebijakan ekonomi atau sosial yang berorientasi pada kesejahteraan rakyat. Dalam menjalankan aktivitas organisasi, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dibantu oleh Sekretariat DPRD Kabupaten yang memiliki tugas melaksanakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas, dan mengatur DPRD, serta menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Peran dan fungsi sekretariat DPRD dalam era otonomi daerah, sangat strategis dalam membantu jalannya proses pembangunan di daerah khususnya dalam menjembatani hubungan antara eksekutif dan legislative pada saat ini cukup rentan dengan berbagai polemik kepentingan. Hal ini menjadi sangat penting guna menciptakan tata pemerintahan yang baik yang diantaranya mengandung nilai-nilai demokratis, transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi serta keterlibatan masyarakat luas, aktif dan nyata dalam setiap program pembangunan yang menyangkut kepentingan daerah secara

bersama. Salah satu indikator berhasilnya pelaksanaan otonomi daerah tercermin dari tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Pemerintah Daerah.

Peran sekretariat DPRD tersebut menuntut peningkatan kemampuan dan kecakapan manajerial serta kepekaan dalam merespons aspirasi masyarakat yang berkembang khususnya dalam menerapkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) agar kebijakan yang ditempuh tetap mengacu kepada kepentingan masyarakat. Sebab terselenggaranya good governance merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan berbangsa dan bernegara. Terselenggaranya operasional organisasi yang baik akan sangat dipengaruhi oleh kecakapan intelektual pegawai untuk itu organisasi harus mampu mendorong sumber daya yang dimilikinya dapat mewujudkan sebagai Human Capital yang handal yang dimiliki oleh organisasi Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019)

Sebagai lembaga yang memfasilitasi berbagai kegiatan DPRD, Sekretariat DPRD menduduki posisi yang cukup strategis dalam mendukung tugas-tugas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Hal tersebut hakekatnya merupakan visi dan misi masyarakat yang telah mempercayakan suaranya kepada para wakilnya di lembaga DPRD, dengan kata lain, Sekretariat DPRD harus tumbuh menjadi unit organisasi yang dapat memberikan pelayanan yang prima untuk mendukung aktivitas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Untuk menciptakan pelayanan yang prima, tentu diperlukan unsur aparatur yang profesional dan memiliki kinerja yang handal.

Kinerja yang optimal dari sumber daya manusia merupakan harapan setiap pimpinan organisasi, karena akan berdampak pada perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan (Firman, 2021). Begitupun pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu, kinerja sumber daya manusia belum optimal. Masih banyak masalah-masalah internal seperti kedisiplinan serta perbedaan kompetensi pegawai yang menghasilkan kualitas kerja yang belum maksimal. Dalam memaksimalkan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil pengumpulan data awal yang telah dirangkum penulis, penulis menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara pegawai lama dengan pegawai yang notabene junior pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Rentang nilai yang dihasilkan dari penilaian kinerja (Appraisal Assesment) pegawai yang di bawah 5 tahun mengabdikan adalah 70-81, sedangkan untuk pegawai yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun cenderung memiliki nilai > 85. Hasil penilaian kinerja tersebut menyiratkan bahwa pegawai-pegawai yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun harus lebih berusaha meningkatkan kompetensinya, sehingga mampu menghasilkan kinerja seperti pegawai-pegawai dengan masa kerja yang lebih lama (senior). Di samping itu, penting untuk pihak manajemen Sekretariat DPRD untuk memberikan program pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kompetensi pegawainya agar rencana kerja serta target kerja di kemudian hari dapat terpenuhi.

Dalam pengelolaan kompetensi pegawai, penting peran pimpinan atau kepala bagian per departemen untuk terus menggodok kompetensi para pegawainya. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik jika diiringi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat efektif dan efisien. Tata kelola yang baik dapat dilihat dari seberapa terarahnya seorang pimpinan dalam mengorganisir setiap anggota organisasinya dalam bekerja. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat sentral dalam menentukan kebijakan atau keputusan apa yang akan diambil dalam hal peningkatan kinerja pegawai yang dipimpnannya. Hal tersebut menyangkut bagaimana gaya yang diterapkan seorang

pimpinan dalam memengaruhi anak buahnya. Gaya kepemimpinan yang menjelaskan arah organisasi secara jelas tentu dapat akan terealisasi dengan langkah-langkah nyata.

Gaya kepemimpinan menurut Busro (2018) merupakan pendekatan yang digunakan seorang pimpinan dalam memengaruhi orang-orang yang dipimpinya. Seorang pemimpin harus memiliki gaya dalam kepemimpinannya, dan tentunya harus berorientasi pada kinerja. Kinerja yang optimal dapat optimal ketika pimpinan mampu mengambil keputusan yang benar pada waktu yang tepat. Peranan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan kinerja para pegawai harus selalu diperhatikan. Gaya kepemimpinan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang sesuai dengan keinginan pemimpin, seperti penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin, Semmaila, dan Husain (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Secara simultan variabel gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Sedangkan variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa.

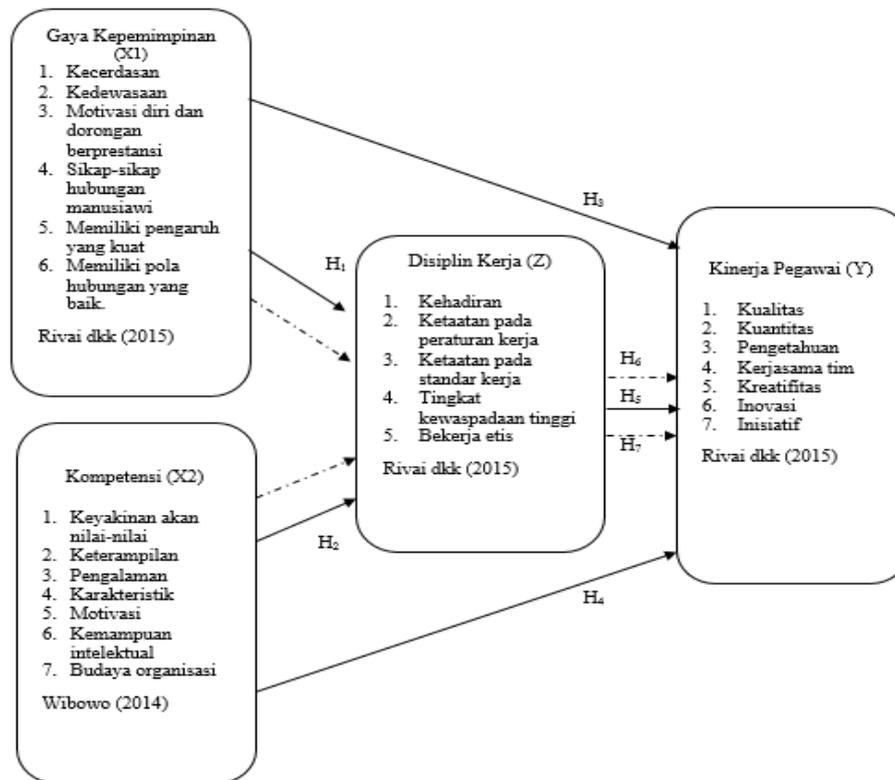
Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi yang positif dan signifikan dalam penciptaan kinerja pegawai. Selain dari gaya kepemimpinan, perbaikan kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dari setiap pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Perbaikan kompetensi dapat dilakukan dengan mengadakan berbagai macam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, baik dalam menunjang soft skill maupun hard skill pegawai. Kompetensi merupakan kunci utama dalam kinerja pegawai, karena menyangkut kemampuan menjalankan tugas dengan benar. Menurut Sedarmayanti (2017), hanya pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi disebut kompetensi. Jadi, kompetensi ditunjukkan dengan kapabilitas penyelesaian tugas dengan hasil di antara skala baik dan sangat baik. Definisi ini menjelaskan, bahwa seorang pegawai dianggap mempunyai kompetensi (kompeten) bila menunjukkan kinerja minimal baik.

Kompetensi pegawai dipandang sebagai kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dimiliki pegawai dalam melakukan setiap aktivitas kerjanya. Pentingnya kompetensi terhadap kinerja pegawai tergambarkan dari kualitas output dari pekerjaan mereka. Kompetensi yang baik cenderung menghasilkan hasil kerja yang baik. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi dan Sulistiyono (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor”. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan efektif serta kompetensi pegawai yang baik akan sia-sia jika tidak adanya kedisiplinan dalam bekerja. Hasil observasi awal yang dilakukan penulis, menemukan bahwa beberapa pegawai kadang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bukan hanya itu saja, masalah jam kerja juga kadang tidak diperhatikan. Pentingnya penerapan kedisiplinan dalam organisasi turut berperan dalam menghasilkan output kerja yang nantinya berdampak pada keseluruhan hasil kerja yang dicapai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.

Disiplin kerja dapat dipandang sebagai kesadaran pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab kerjanya. Disiplin kerja menurut Sinambela (2015) merupakan suatu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin memegang peranan penting dalam keteraturan yang terimplementasi dalam kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Pentingnya penerapan kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu faktor penentu tercapainya kinerja pegawai. Hasil penelitian yang ditemukan oleh Ahmadi dan Sulistiyono (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja para pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
2. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
3. Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
4. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
5. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
6. Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
7. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Luwu yang beralamat di Jalan Senga, Belopa, Sulawesi Barat. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah 1-2 bulan.

Adapun populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu yang berjumlah 49 orang pegawai. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua elemen dari populasi yang berjumlah 49 orang pegawai.

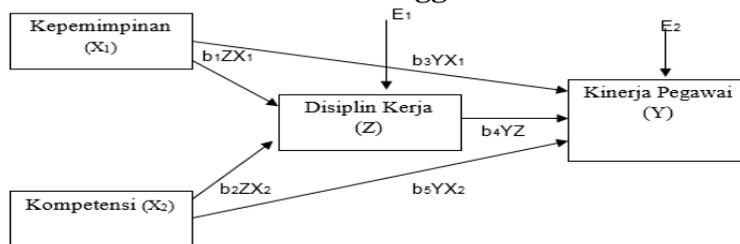
Teknik analisis data yang digunakan adalah melalui analisis jalur sebagai berikut:

- a) Persamaan substruktur pertama
 $Z = b_1 ZX_1 + b_2 ZX_2 + E_1$
- b) Persamaan substruktur kedua
 $Y = b_3 YX_1 + b_4 YZ + b_5 YX_2 + E_2$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Gambar 2. Pemodelan dan Penggambaran Analisis Jalur



Berdasarkan gambar model analisis jalur di atas dapat diketahui hubungan antar variabel adalah linear, yaitu alur korelasi ke satu arah tidak terjadi pemutaran kembali (*looping*) dapat dibuat persamaan struktural analisis jalur yang meliputi X_1, X_2 sebagai variabel bebas (variabel eksogen), disiplin kerja sebagai variabel intervening (Z), kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) sebagai variabel terikat (variabel endogen) dan E= Error sebagai berikut:

- 1. Persamaan substruktur pertama
 $Y1 = b_1 ZX_1 + b_2 ZX_2 + + E_1$
- 2. Persamaan substruktur kedua
 $Y2 = b_3 YX_1 + b_4 ZY + b_5 YX_2 + E_2$

1. Sub Struktur Pertama

a. Uji Kelayakan Model (Anova) Sub Struktur Pertama

Tabel 3. Hasil Uji Anova Sub Struktur Pertama

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330,831	2	165,415	40,734	.000 ^b
	Residual	186,802	46	4,061		
	Total	517,633	48			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Hasil output regresi sebagaimana pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap disiplin kerja. Hal tersebut ditandai dengan perbandingan antara $F_{hitung} = 40,734 > F_{tabel} = 2,806$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1 , dan b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variabel independen tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

b. Coefficients Determinasi Sub Struktur Pertama

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	0,639	0,623	2,015
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan dalam pengujian Determinasi, maka semakin tinggi pula tingkat pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi terhadap disiplin kerja. Hasil koefisien determinasi sub struktur pertama dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebesar 0,639 atau 63,9% disiplin kerja (Z) diterangkan oleh kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2). Sedangkan, sisanya 36,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial (Coefficients) Sub Struktur Pertama

Pengujian parsial struktur pertama dilakukan dalam analisis jalur untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara sendiri-sendiri dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai. Berikut hasil dalam pengujian parsial sub struktur pertama:

Tabel 5. Uji Parsial Sub Struktur Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22,998	2,452		9,381	0,000
	Kepemimpinan	0,234	0,089	0,381	2,621	0,012
	Kompetensi	0,229	0,072	0,463	3,179	0,003
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

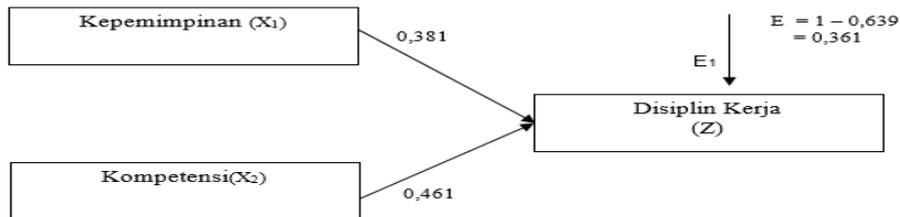
Berdasarkan hasil pengujian parsial sub struktur pertama dalam pemodelan jalur diketahui bahwa:

- a) Kepemimpinan memiliki nilai T hitung $2,621 > 2,012$, dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,381 atau 38,1% artinya setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 38,1%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kepemimpinan sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan disiplin kerja sebesar 38,1%.
- b) Kompetensi memiliki nilai T hitung $3,179 > 2,012$, dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,463 atau 46,3% artinya setiap kompetensi

sebesar 1, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 46,1%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kompetensi sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan disiplin kerja sebesar 46,3%.

Jadi berdasarkan kriteria pengujian parsial, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Selanjutnya dalam pemodelan analisis jalur, hasil output dari pengujian parsial dapat dideskripsikan seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 3. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Pertama



Adapun sub struktur pertama pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap disiplin kerja dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$Z = 0,381X_1 + 0,461X_2 + 0,361E_1$$

2. Sub Struktur Kedua

a. Uji Kelayakan Model (Anova) Sub Struktur Kedua

Tabel 6. Uji kelayakan model (Anova) Sub Struktur Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701,813	3	233,938	124,864	.000 ^b
	Residual	84,309	45	1,874		
	Total	786,122	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Hasil output regresi sebagaimana pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Hal ini ditandai dengan perbandingan antara $F_{hitung} = 124,864 > F_{tabel} = 2,811$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1, b_2 , dan b_3) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

b. Coefficients Determinasi Sub Struktur Kedua

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	0,893	0,886	1,369

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Hasil koefisien determinasi sub struktur kedua dari tabel di atas dapat dijelaskan

bahwa sebesar 0,893 atau 89,3% kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu dipengaruhi kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja. Sedangkan, sisanya 11,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Uji Parsial (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Tabel 8. Uji Parsial Sub Struktur Kedua

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	16,440	2,842		5,785	0,000
	Kepemimpinan	0,180	0,065	0,238	2,770	0,008
	Kompetensi	0,218	0,054	0,357	4,029	0,000
	Disiplin Kerja	0,531	0,100	0,431	5,299	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

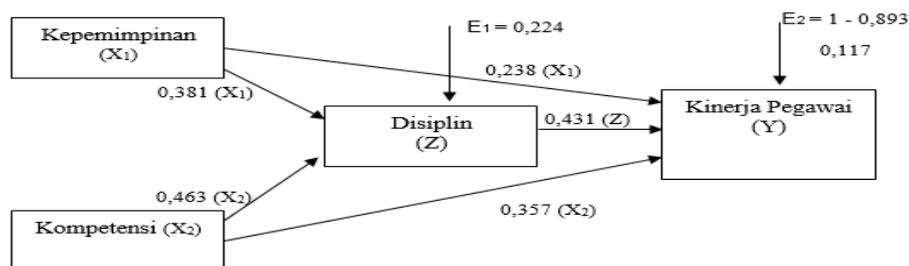
Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian parsial sub struktur kedua dalam pemodelan jalur diketahui bahwa:

- 1) Kepemimpinan memiliki nilai T hitung $2,770 > 2,014$, dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,238 atau 23,8% yang berarti setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 23,8%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kepemimpinan sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 23,8%.
- 2) Kompetensi memiliki nilai T hitung $4,029 > 2,014$, dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,357 atau 35,7% artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 35,7%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kompetensi sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 35,7%.
- 3) Disiplin kerja memiliki nilai T hitung $5,299 > 2,014$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,431 atau 43,1% artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 43,1%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan disiplin kerja sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 43,1%.

Jadi berdasarkan kriteria pengujian parsial sub struktur kedua, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Selanjutnya dalam pemodelan analisis jalur, hasil output dari pengujian parsial dapat dideskripsikan seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 4. Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Kedua



Sub struktur kedua pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,238X_1 + 0,357X_2 + 0,431Z + 0,117E_2$$

3. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai *Beta* atau *Standardized Coefficient* pada tabel *coefficients*. Pengaruh langsung antara variabel (X₁ dan X₂) dengan variabel intervening (Z) dan variabel dependen (Y).

- Pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja (X₁ → Z). Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,381 atau 38,1% artinya setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 38,1%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kepemimpinan sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kepemimpinan sebesar 38,1%.
- Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap disiplin kerja (X₂ → Z). Besarnya pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,463 atau 46,3% artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar 1, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 46,3%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kompetensi pegawai sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan disiplin kerja sebesar 46,3%.
- Pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (X₁ → Y). Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,238 atau 23,8% artinya setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 23,8%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kepemimpinan sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sebesar 23,8%.
- Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai (X₂ → Y). Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,357 atau 35,7% artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 35,7%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kompetensi sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sebesar 35,7%.
- Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Z → Y). Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient (Beta)* sebesar 0,431 atau 43,1% artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 43,1%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi

penurunan disiplin kerja sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sebesar 40,1%.

4. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- a) Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan variabel (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel disiplin kerja (Z) dengan persamaan jalur sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\beta_1 \times \beta_4) = (0,381 \times 0,431) = 0,164$$

Nilai sebesar 0,164 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu melalui variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,164 atau 16,4%.

- b) Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) kerja melalui variabel disiplin kerja (Z) dengan persamaan jalur sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\beta_2 \times \beta_4) = (0,463 \times 0,431) = 0,199$$

Nilai sebesar 0,199 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,199 atau 19,9%.

5. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total pengaruh adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung, total pengaruh diperoleh dengan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Total Effect } (X_1) &= \text{Pengaruh Langsung} + \text{Pengaruh Tidak Langsung} \\ &= \beta_3 + (\beta_1 \times \beta_4) = 0,238 + (0,381 \times 0,431) \\ &= 0,238 + 0,164 \\ &= 0,402 \end{aligned}$$

Hasil persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh total variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,402 atau 40,2%.

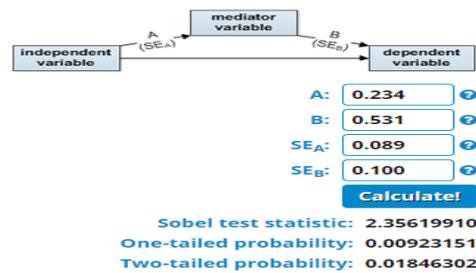
$$\begin{aligned} \text{Total Effect } (X_2) &= \text{Pengaruh Langsung} + \text{Pengaruh Tidak Langsung} \\ &= \beta_5 + (\beta_2 \times \beta_4) = 0,357 + (0,463 \times 0,431) \\ &= 0,357 + 0,199 \\ &= 0,556 \end{aligned}$$

Hasil persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,556 atau 55,6%.

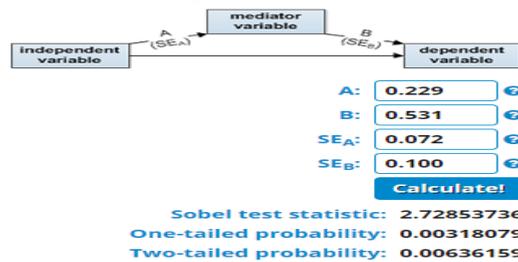
6. Sobel Test Statistic

Pengukuran dalam *Sobel Test Statistic* yaitu jika z-value dalam harga mutlak $> 1,96$ atau tingkat signifikansi statistik z (p-value) $< 0,05$, berarti *indirect effect* atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator, signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Adapun hasil pengujian *Sobel Test Statistic* sebagai berikut:

Gambar 5. Hasil Pengujian Sobel Statistic Sub Pertama



Gambar 6. Hasil Pengujian Sobel Statistic Sub Kedua



Berdasarkan hasil kalkulasi dari Sobel Statistic struktur pertama dan kedua maka dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Pengujian Sobel Statistic

Sobel Test Statistic							
No	Variabel	Direct Effect Coef. (Standardized)	Unstandardized Coef. Beta	Standard Error	T Value	Sig < 0,05	Z Value
1	X1 → Z	0,381	0,234 (a1)	0,089 (SEa1)	2,621	0,012	
2	X2 → Z	0,463	0,229 (a2)	0,072 (SEa2)	3,179	0,003	
3	X1 → Y	0,238	0,180	0,065	2,770	0,008	
4	X2 → Y	0,357	0,218	0,054	4,029	0,000	
5	Z → Y	0,431	0,531 (b)	0,100 (SEb)	5,299	0,000	
6	X1 → Z → Y					0,018	2,3562
7	X2 → Z → Y					0,006	2,7285

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Hasil pengujian Sobel Statistic yang di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ (0,018) dan $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ (0,006) < 0,05, dan hasil Z Value variabel kepemimpinan adalah 2,356 dan kompetensi adalah 2,728 > 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat *indirect effect* atau pengaruh tak langsung variabel independent (kepemimpinan dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel intervening (disiplin kerja), signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Dengan kata lain variabel disiplin kerja dapat memediasi kepemimpinan dan kompetensi memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu secara positif dan signifikan.

7. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur sub struktur pertama dan kedua dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 38,1%
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 46,3%/
- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 23,8%.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 35,7%
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 43,1%.

- f) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu melalui disiplin kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 40,2%.
- g) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu melalui disiplin kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 55,6%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 38,1%. Nilai koefisien regresi tersebut berarti, jika terjadi peningkatan sebesar 1 pada kepemimpinan (X_1) maka disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu akan mengalami peningkatan sebesar 38,1%. Jika sebaliknya, maka akan terjadi penurunan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 38,1%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan secara positif dan signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Adyani (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dina Balas Bahasa Provinsi Bali”. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh kompetensi (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 46,3%. Nilai koefisien regresi tersebut berarti, jika terjadi peningkatan sebesar 1 pada kompetensi (X_2) maka disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu akan mengalami peningkatan sebesar 46,1%. Jika sebaliknya, maka akan terjadi penurunan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 46,3%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Alam, Tamsah, dan Ilyas (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; dan 7) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 23,8%. Nilai koefisien regresi tersebut berarti, jika terjadi peningkatan sebesar 1 pada kepemimpinan (X_1) maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu akan mengalami peningkatan sebesar 23,8%. Jika sebaliknya, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 23,8%.

Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu secara positif dan signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Hafid (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel kompetensi, kepemimpinan, dan kompetensi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) variabel parsial kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) variabel kompetensi dominan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh kompetensi (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 35,7%. Nilai koefisien regresi tersebut berarti, jika terjadi peningkatan sebesar 1 pada kompetensi (X_2) maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu akan mengalami peningkatan sebesar 35,7%. Jika sebaliknya, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 35,7%.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi dan Sulistiyono (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor”. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh disiplin kerja (Z) dengan nilai koefisien regresi sebesar 43,1%. Nilai koefisien regresi tersebut berarti, jika terjadi peningkatan sebesar 1 pada disiplin kerja (Z) maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu akan mengalami peningkatan sebesar 43,1%. Jika sebaliknya, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu sebesar 43,1%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Kusasi, dan Saridewi (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X”. Hasil uji R square memberikan nilai sebesar 0,206 yang artinya 20,6 % variabel kinerja pegawai kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui keempat variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 79,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan nilai sebesar 0,164, nilai tersebut memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu melalui variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,164 atau 16,4%. Selanjutnya, dalam pengujian Sobel Statistic menunjukkan bahwa nilai signifikansi $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ($0,018$) $< 0,05$ dan hasil Z Value 2356, $> 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu secara positif dan signifikan.

Hasil analisis jalur ditemukan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Heryani, Mattalatta, dan Tamsah (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, kompensasi terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, kompensasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan, pada pengaruh tidak langsung menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja juga tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan nilai sebesar 0,199, nilai tersebut memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu melalui variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,199 atau 19,9%. Selanjutnya, dalam pengujian Sobel Statistic menunjukkan bahwa nilai signifikansi $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ($0,006$) $< 0,05$ dan hasil Z Value 2356, $> 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu secara positif dan signifikan.

Hasil analisis jalur ditemukan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Achmad, Umar, dan Budiman (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 4) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 5) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 6) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 7) Kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.
7. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, dan Sulistiyono. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta*. Volume 15 nomor 2. <https://ejurnal.stieipwija.ac.id>. [Diakses 25 Juni 2020].
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133-146.
- Hafid. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *ojs.uph.edu. Jurnal Manajemen*. Volume 13, Nomor 2. [Diakses 12 April 2020].
- Hasniaty, E., D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika*. Volume 14, Nomor 2. <http://journal.unhas.ac.id>.
- Heryani, Mattalatta, dan Tamsah. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*. Volume 2, Nomor 2. <https://journal.stieampkop.ac.id>. [Diakses 25 Juni 2020].
- Hidayat, M., & Azzahra, D. F. 2019. Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12-21.
- Indraswati, R. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Ditjen Perhubungan Laut. Jurnal Ilmiah: Bisnis & Kewirausahaan JBK Stie Nobel Indonesia Makassar. Volume 8, Nomor 4. <https://e-journal.stienobel-indonesia.ac.id>. [Diakses 25 Juni 2020].

Mujiburrahman dan Jaelani. 2019. Separuh Jalan Jejak Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar Periode 2014-2019. Makassar: CV Sah Media.

Syarifuddin, Semmaila, dan Husain. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa). Jurnal Ilmu Ekonomi. Volume 2 nomor 3. <https://jurnal.fe.umi.ac.id> [Diakses 25 Juni 2020].

Wahyuni, E. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen. Volume 6, Nomor 1.

Wibowo, dan Saputra. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. Jurnal Manajemen Bisnis Krinadwipayana. Volume 15, Nomor 2. <https://ojs.ekonomi-unikris.ac.id>. [Diakses 25 Juni 2020].