

## ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SUNGAI PENUH

Rizky Aditya Pratama<sup>1</sup>, Yulasma<sup>2</sup>, Jhon Veri<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Putra Indonesia "YPTK", Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [rizkyaditya1122@gmail.com](mailto:rizkyaditya1122@gmail.com)

---

### Article History

Received: 01-09-2025

Revision: 14-09-2025

Accepted: 17-09-2025

Published: 20-09-2025

**Abstract.** This research aims to examine the extent of employee performance analysis based on leadership style, work motivation, and work discipline with organizational commitment as an intervening variable at the body of civil service and human resource development in Sungai Penuh City. The data collection method used surveys and distributing questionnaires, with a sample of 77 respondents. The analysis method used is structural equation modeling using SmartPLS. The research results show a significant influence of leadership style on organizational commitment at the Personnel and Human Resource Development Agency of Sungai Penuh City. There is a significant influence of work motivation on organizational commitment. There is a significant influence of work discipline on organizational commitment. There is an insignificant influence of leadership style on employee performance. There is an insignificant influence of work motivation on employee performance. There is an insignificant influence of work discipline on employee performance. There is a significant influence of organizational commitment on employee performance. Organizational commitment mediates the influence of leadership style on employee performance. Organizational commitment mediates the influence of work motivation on employee performance. Organizational commitment does not mediate the influence of work discipline on employee performance at the Personnel and Human Resource Development Agency of Sungai Penuh City.

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Organizational Commitment and Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar analisis kinerja pegawai berdasarkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Sungai Penuh. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 77 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian yang didapatkan pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

---

**How to Cite:** Pratama, R. A., Yulasma, & Veri, J. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (6), 9552-9568. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i6.4187>

---

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada untuk mengabdikan pada organisasi (Yusup, 2021).

Kepemimpinan merupakan sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga membuat semangat kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat menentukan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan (Sudiri, 2022).

Hal yang penting dalam gaya kepemimpinan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan pada tipe-tipe diantaranya otokratis, militeris, paternalistis dan demokratis. Tipe pemimpin otokratis mengutamakan tujuan pribadi dibanding tujuan organisasi. tipe pemimpin militeris bertindak dalam pergerakan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah. Tipe pemimpin Paternalistis jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya. Tipe pemimpin Demokratis selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Menurut (Sudiri, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi (Wijaya et al., 2020). Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal.

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) mempunyai tugas, menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Observasi ini dilakukan karena tidak ada data sekunder sasaran kinerja pegawai (SKP) yang menjadi penilaian kinerja yang didapatkan. Berikut target dan realisasi sasaran kinerja pegawai (SKP) pada BKPSDM tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Target Dan Realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh

No	Rencana Hasil Kerja	Indikator Kinerja Individu	Target				Realisasi			
			2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	10%	5%	10%	13%	8%	2%	8%	13%

2	Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang menyusun SKP tepat waktu	60%	60%	70%	70%	40%	45%	50%	64%
		Persentase Penempatan ASN sesuai kompetensi	40%	40%	45%	45%	30%	30%	35%	40%
		Jumlah kasus ASN yang tertangani	15%	20%	15%	12%	20%	18%	15%	12%
3	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan System Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Hasil Penilaian AKIP Perangkat Daerah	B	B	B	BB	C	C	B	BB
		Terpenuhinya Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	30%	30%	30%	30,2	20%	22%	25%	30,2
		Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	70%	70%	75%	80%	60%	65%	70%	80%

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Sungai Penuh belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan pegawai. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pegawai *fluktuatif* maka tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Anwar (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Kurnianto & Kharisudin (2022) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tsani & Nurlili (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wiratama et al., (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang

dilakukan oleh Badrianto (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar analisis kinerja pegawai berdasarkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Sungai Penuh. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 77 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan SmartPLS.

## Hipotesis

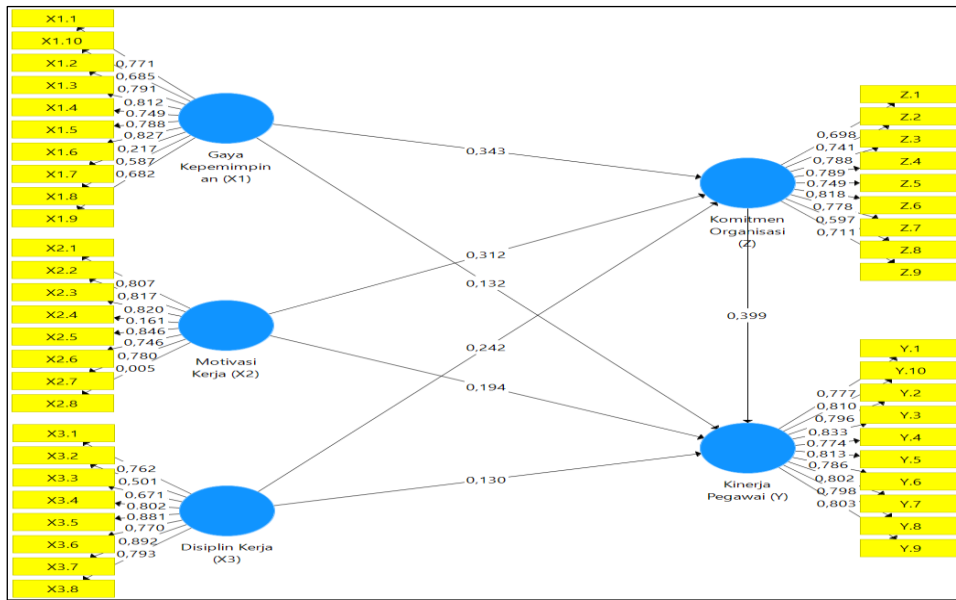
Berdasarkan landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu dan kerangka pikir di atas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut ini :

- H<sub>1</sub> : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H<sub>2</sub> : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H<sub>3</sub> : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H<sub>4</sub> : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H<sub>5</sub> : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H<sub>6</sub> : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H<sub>7</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H<sub>8</sub> : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
- H<sub>9</sub> : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
- H<sub>10</sub> : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

## HASIL

### Menilai *Outer Loadings*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

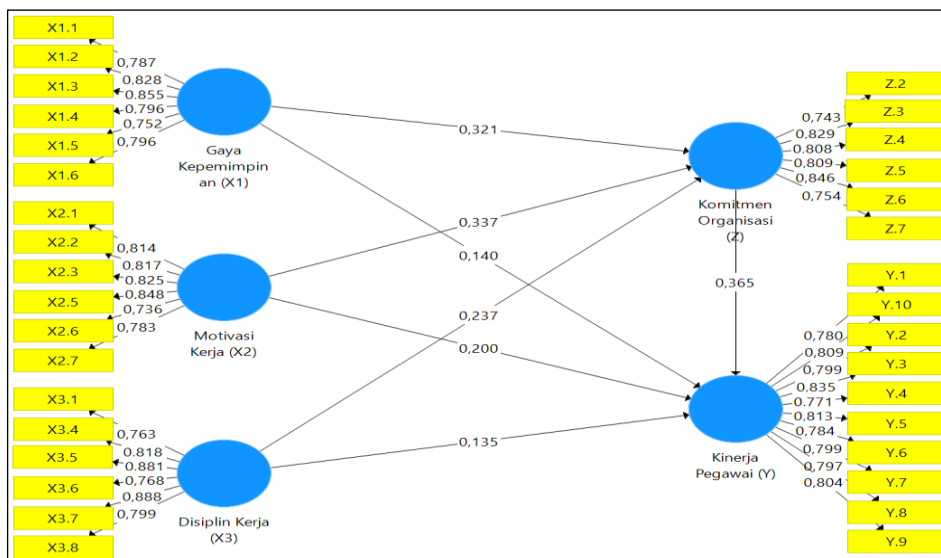


**Gambar 1.** Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

**Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut.



**Gambar 2.** Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

### Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

**Tabel 1.** Report Hasil Pengujian AVE

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0,639
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,645
Motivasi Kerja (X2)	0,647
Disiplin Kerja (X3)	0,674
Komitmen Organisasi (Z)	0,639

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Penilaian *Reliabilitas*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

**Tabel 2.** Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,946
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,916
Motivasi Kerja (X2)	0,917
Disiplin Kerja (X3)	0,925
Komitmen Organisasi (Z)	0,914

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

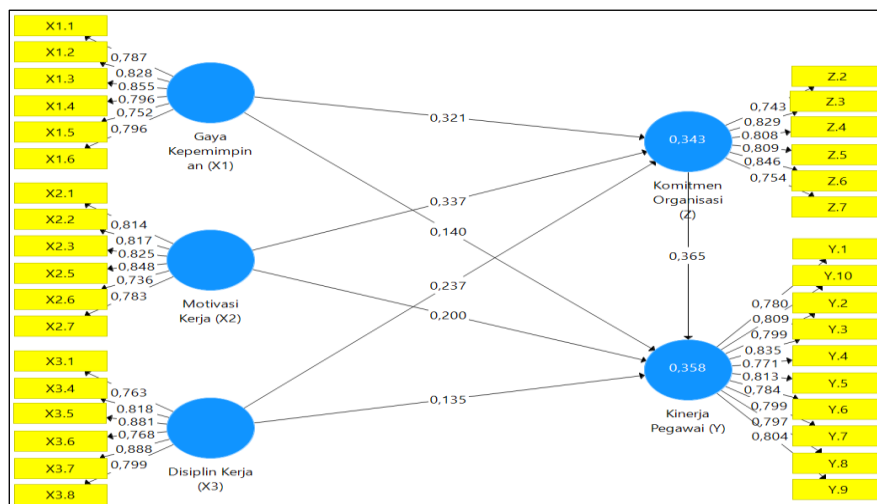
**Tabel 3.** Nilai *Cronbach Alpha*

	<i>Cronbach Alpha</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,937
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,890
Motivasi Kerja (X2)	0,891
Disiplin Kerja (X3)	0,905
Komitmen Organisasi (Z)	0,886

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

### Pengujian Outer Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



**Gambar 3.** *Struktural Model Outer*

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,321 X_1 + 0,337 X_2 + 0,237 X_3$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,140 X_1 + 0,200 X_2 + 0,135 X_3 + 0,365 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

**Tabel 4.** Evaluasi Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,358	0,322
Komitmen Organisasi (Z)	0,343	0,316

Pada tabel di atas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,358 atau sebesar 35,8%, maka kontribusi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 35,8% sisanya 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompetensi. Nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi sebesar 0,343 atau sebesar 34,3%, maka kontribusi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 34,3% sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompetensi.

#### **Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima.

**Tabel 5.** *Direct Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,321	0,315	0,104	3,084	0,002
Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,337	0,325	0,086	3,922	0,000
Disiplin Kerja (X3) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,237	0,248	0,104	2,287	0,023
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,140	0,146	0,093	1,499	0,134
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,200	0,199	0,106	1,892	0,059
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,135	0,150	0,114	1,179	0,239
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,365	0,359	0,110	3,304	<b>0,001</b>

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

### **Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 6.** *Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (/O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,117	0,115	0,057	2,053	0,041
Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,123	0,117	0,049	2,511	0,012
Disiplin Kerja (X3) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,086	0,090	0,049	1,774	0,077

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%)

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $3,084 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,002 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Dalam dunia organisasi, kepemimpinan memegang peranan sentral dalam menentukan arah, budaya, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin tidak hanya memengaruhi efektivitas kerja, tetapi juga berdampak langsung terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi, khususnya dalam hal komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal demi pencapaian tujuan bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rahman & Anwar, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurnianto

& Kharisudin, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Implikasi yaitu pemimpin yang mampu membangun kepercayaan, memberikan teladan, dan melibatkan pegawai dalam proses organisasi akan menciptakan komitmen yang tinggi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk akan melemahkan keterikatan pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $3,922 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tsani & Nurleli, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Implikasi positif dari motivasi kerja yang tinggi adalah meningkatnya rasa tanggung jawab, semangat kerja, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi akan lebih proaktif, mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta menunjukkan kesetiaan terhadap nilai dan visi organisasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $2,287 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,023 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan tatanan organisasi yang tertib, efisien, dan produktif. Disiplin mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menaati aturan, menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, serta menunjukkan sikap profesional dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Implikasinya organisasi perlu menanamkan nilai-nilai disiplin melalui pembinaan, pengawasan yang adil, serta pemberian contoh oleh pimpinan. Meningkatkan disiplin kerja bukan sekadar untuk menegakkan aturan, tetapi juga sebagai upaya strategis dalam membangun pegawai yang berkomitmen tinggi. Pada akhirnya, disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,499 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,134 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas organisasi, terutama dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan memiliki implikasi langsung terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memacu peningkatan kinerja, sedangkan kepemimpinan yang tidak sesuai justru dapat menghambat produktivitas dan menciptakan masalah internal.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,892 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,059 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi elemen penting yang menentukan sejauh mana pegawai bersedia memberikan upaya terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki implikasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika motivasi tinggi, kinerja akan meningkat baik

dari segi kuantitas maupun kualitas. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja pegawai bisa terganggu dan berdampak buruk pada pencapaian tujuan organisasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,179 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,239 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan tatanan organisasi yang tertib dan produktif. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan menjaga etika kerja secara konsisten. Sikap ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berimplikasi langsung terhadap kinerja pegawai, tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, sedangkan disiplin yang rendah berisiko menurunkan kinerja dan merusak efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $3,304 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,001 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan sikap psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan bersama. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi juga karena rasa tanggung jawab dan keterlibatan personal terhadap kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Implikasi komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan lebih tekun, bertanggung jawab, dan berdedikasi, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Sebaliknya, komitmen yang rendah dapat menjadi penghambat utama dalam peningkatan kinerja secara keseluruhan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $2,053 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,041 < 0,05$  terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi dinamika kerja dalam sebuah organisasi. Cara seorang pemimpin memimpin melalui komunikasi, pemberian arahan, pengambilan keputusan, dan hubungan interpersonal dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Implikasi bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu menciptakan iklim kerja yang suportif dan inspiratif akan mendorong lahirnya komitmen yang kuat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan kolektif dalam organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $2,511 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,012 < 0,05$  terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi elemen penting yang menentukan sejauh mana pegawai bersedia memberikan upaya terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan cenderung bekerja hanya untuk

memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan untuk berprestasi atau berkontribusi secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Implikasi motivasi kerja bukan sekadar faktor pelengkap, melainkan fondasi utama dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja harus menjadi prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusia, demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,774 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,077 > 0,05$  terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan tatanan organisasi yang tertib dan produktif. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan menjaga etika kerja secara konsisten. Sikap ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Implikasi disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk menegakkan aturan secara adil, memberikan contoh melalui kepemimpinan yang disiplin, serta menciptakan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas guna menumbuhkan dan mempertahankan budaya kerja yang disiplin dan produktif.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.

## REFERENSI

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Arman, Pramono, R., & Supardi. (2022). *Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar*. XVI(02), 137–148.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DOTPLUS Publisher.
- Badrianto, Y. (2021). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi*. 4(2), 952–962.
- Bangkara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3, 139–151.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Kawiana, I. G. P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wayan*. 2(1), 220–232.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA*, 5, 740–751.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan*. 2, 104–110.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 1032–1042.

- Rahman, F. A., & Anwar. (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar*. 5(2), 39–46. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.
- Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suryanto, D. and B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Tsani, A. R., & Nurlili. (2021). Analisis Penerapan Total Quality Management dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.55>
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 190–199.
- Yunus, A. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD Media.