

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU INDIVIDU
TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
BPS PROVINSI JAWA TIMUR**

Yeni Wardhani
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan perilaku individu terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPS Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 116 orang, sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software IBM SPSS Statistik 23. Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,436 > t tabel 1,987. Terdapat pengaruh dari perilaku individu terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 6,534 > t tabel 1,987. Terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,089 > t tabel 1,987. Diketahui pula bahwa disiplin Kerja bukan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara gaya kepemimpinan dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan, karena hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar sebesar $\beta=0,339$ dan $\beta=0,500$, dibandingkan pengaruh tidak langsung sebesar $\beta=0,035$. Sedangkan Koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,657, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Perilaku Individu dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan variansi variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar 65,7 persen, sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Perilaku Individu, Disiplin Kerja, Analisis Jalur

ABSTRACT

This study was intended to determine the effect of leadership style and individual behavior on work discipline and its impact on the performance of BPS East Java Province employees. This research was conducted using a quantitative approach. The population used in this study were all BPS employees of East Java Province, totaling 116 people, while the number of samples used in this study were 90 respondents. The test equipment used was a path analysis technique, with the help of IBM SPSS Statistics 23 software. The results of the path analysis show that there is an influence of leadership style on employee performance with a t value of 4.436 > t table 1.987. There is an influence of individual behavior on employee performance with a t value of 6.534 > t table 1.987. There is an influence of work discipline on employee performance with a t value of 2.089 > t table 1.987. It is also known that work discipline is not an intervening variable in the influence between leadership style and individual behavior on employee performance, because the calculation results are known that the value of direct influence is greater by $\beta = 0.339$ and $\beta = 0.500$, compared to indirect effect of $\beta = 0.035$. While the coefficient of determination (R Square) obtained by 0.657, which means that the variables of Leadership Style, Individual Behavior and Work Discipline can explain the variance of the dependent variable Employee Performance by 65.7 percent, the rest is explained by other variables.

Keywords: Leadership Style, Individual Behavior, Work Discipline, Path Analysis

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) sedang giat-giatnya melakukan reformasi birokrasi yang dibangun melalui empat pilar penopang yang menjadi komitmen BPS, yaitu kelembagaan, teknologi informasi dan komunikasi, sumber daya manusia, dan akhirnya bermuara pada kualitas data statistik. Reformasi SDM akan dilakukan secara menyeluruh tanpa memandang jabatan, mereka yang tidak bisa mengikuti reformasi akan tertinggal dan terpinggirkan. Selain itu, visi BPS sebagai visi bersama yaitu “pelopor data statistik terpercaya untuk semua”. Oleh karena itu, dalam mencapai visi BPS yang kredibel, penghasil data berkualitas dibutuhkan SDM yang professional, integritas dan amanah.

Pengoptimalan dan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor tenaga kerja yang diharapkan dapat memiliki kinerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Faktor penunjang kinerja karyawan yakni gaya kepemimpinan, perilaku individu dan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Disiplin PNS merupakan perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS,

baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Berdasarkan pengertian diatas disiplin kerja sangat dipengaruhi salah satunya adalah dari perilaku individu, yang mana perlu diketahui apakah perilaku individu sudah sesuai dengan nilai inti sebuah organisasi pemerintah. Badan Pusat Statistik (BPS) telah memiliki nilai-nilai inti (*core values*) yang menjadi persepsi yang harus dianut oleh masing-masing pegawai. *Core values* BPS yaitu Profesional, Integritas dan Amanah.

Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan. Kepemimpinan secara vertikal pada BPS mempengaruhi gaya memimpin masing-masing perwakilan baik di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota.

Reformasi Birokrasi yang terus menuntut kinerja karyawan BPS Provinsi Jawa Timur mengakibatkan tuntutan untuk disiplin kerja karyawan yang tinggi hal ini perlu adanya motivasi dari pemimpin dan kesadaran perilaku masing-masing individu. Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Individu Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur”.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dimensi dan indikator dari gaya kepemimpinan:

1. Kepemimpinan otoriter
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan delegatif
 - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.

- b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.
3. Kepemimpinan partisipatif
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
 - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Perilaku Individu

Individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula. Perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan dari sifat individu ini sering menyebabkan perilaku individu berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan atau berada dalam satu lingkungan kerja yang sama (Utaminingsih 2018:35).

Badan Pusat Statistik dalam rancangan reformasi birokrasi telah menetapkan Core values (nilai-nilai inti) BPS. Menurut Panduan Perilaku Utama Insan BPS (2012), core values (nilai-nilai inti) BPS merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai Inti BPS terdiri dari:

1. PROFESIONAL

Modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan profesi/tugasnya, dengan unsur-unsur sebagai berikut: kompeten, efektif, efisien, inovatif, sistemik.

2. INTEGRITAS

Sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam pengabdianya kepada institusi/organisasi, dengan unsur-unsur sebagai berikut: dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka, akuntabel.

3. AMANAH

Sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan unsur-unsur sebagai berikut: terpercaya, jujur, tulus, adil.

Disiplin Kerja

Disiplin kinerja juga ikut diatur dalam peraturan disiplin PNS, yaitu Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri pada Bab II pasal 3 yang mana telah diatur ketentuan tentang kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil, dengan beberapa poin yang wajib dilaksanakan seperti, menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melakukan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

menggunakan dan memelihara barang-barang dinas, bersikap dan bertingkah laku sopan sesama pegawai dan atasan, sehingga sudah merupakan kewajiban bagi para pegawai negeri sipil untuk menegakkan peraturan tersebut dalam lingkungan kerja khususnya di instansi pemerintahan daerah. Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:194), meliputi: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan.

Kinerja Karyawan

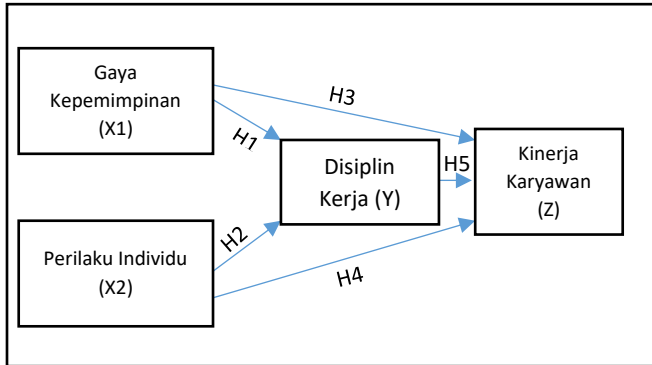
Mangkunegara (2015:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Murdianto (2012) menyatakan berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Sehubungan dengan hal tersebut indikator kinerja secara individual menggunakan 6 kriteria, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini telah ditetapkan variabel yang digunakan, yaitu untuk

variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan perilaku individu (X2). Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Z) dan variabel intervening yaitu disiplin kerja (Y).



Gambar1: Kerangka Konseptual

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berstatus Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur yang masih aktif dengan jumlah populasinya sebanyak 116 Orang.

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode *Probability Sampling* yang dipilih adalah *Proportionate Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila sifat atau unsur dalam populasi tidak homogen dan berstrata secara proporsional, dengan menggunakan rumus dari Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis data ini dilakukan secara komputerisasi dan

akan diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

BPS Provinsi Jawa Timur wajib berkontribusi dalam pembangunan nasional di bidang statistik pada wilayah provinsi Jawa Timur. Visi BPS Provinsi Jawa Timur untuk mewujudkan kontribusi adalah Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua. Misi dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
2. Memperkuat Sistem Statistik Nasional (SSN) yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.

3. Membangun insan statistik yang professional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi BPS Provinsi Jawa Timur maka ditetapkan tujuan yang harus dicapai. Tujuan dalam rencana strategis BPS Provinsi Jawa Timur adalah suatu keadaan yang dicapai atau dihasilkan dengan mengacu kepada visi dan misi. Masing-masing tujuan memiliki sasaran strategis pencapaian.

Tiga Tujuan BPS Provinsi Jawa Timur adalah:

1. Peningkatan kualitas data statistik.
2. Peningkatan pelayanan prima hasil kegiatan statistik.
3. Peningkatan penyelenggaraan/ pelaksanaan birokrasi yang akuntabel.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dan perilaku individu yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu akan ditentukan koefisien jalur. Ada dua model koefisien jalur.

1. Koefisien Jalur Model I

Analisis regresi jalur model I ini guna mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Perilaku Individu (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

untuk mengetahui nilai koefisien jalur yang dibutuhkan dalam perhitungan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Model Summary Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.181	.162	392.677

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 2

Coefficients Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.280	5.478		2.424	.017
	X1	.309	.146	.243	2.117	.037
	X2	.427	.201	.243	2.123	.037

a. Dependent Variable: Y

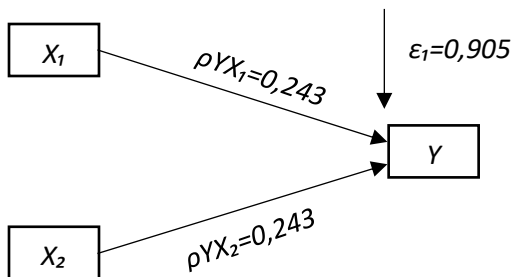
Sumber: Penulis 2019

Melalui Tabel 2 *Coefficients*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yakni Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,037 dan Perilaku Individu (X2) = 0,037 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan informasi bahwa Regresi Model I, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada Tabel 1 *Model Summary* adalah sebesar 0,181, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 18,1%. Sementara itu untuk nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus:

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - 0,181} = 0,905$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



$$Y = \rho_{YX1} X_1 + \rho_{YX2} X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = 0,243X_1 + 0,243 X_2 + 0,905$$

2. Koefisien Jalur Model II

Analisis regresi jalur model II ini guna mengetahui pengaruh ketiga variabel yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Perilaku Individu (X2) dan Disiplin Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z). untuk mengetahui nilai koefisien jalur yang dibutuhkan dalam perhitungan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3

Model Summary Variabel X1, X2, Y terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.645	215.234

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

Tabel 4

Coefficients Variabel X1, X2, Y terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.794	3.102		3.157	.002
	X1	.364	.082	.339	4.436	.000
	X2	.740	.113	.500	6.534	.000
	Y	.123	.059	.146	2.089	.040

a. Dependent Variable: Z

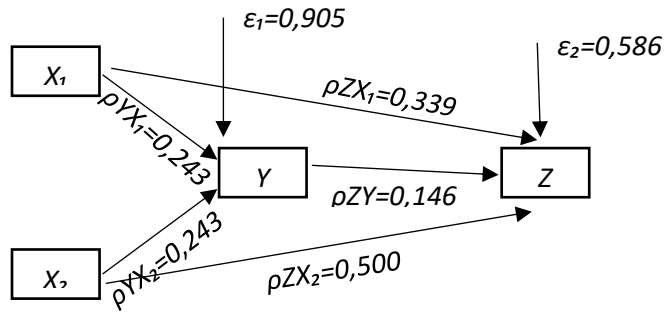
Sumber: Penulis 2019

Melalui Tabel 4 Coefficients, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yakni Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,000, Perilaku Individu (X2) = 0,000 serta Disiplin Kerja (Y) = 0,040 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan informasi bahwa Regresi Model II, yakni variabel X1, X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z. Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada Tabel 3 Model Summary adalah sebesar 0,657, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1, X2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 65,7%, sementara sisanya 34,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu untuk nilai ε_2 dapat dicari dengan rumus:

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0,657} = 0,586$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



$$Z = \rho_{ZX_1} X_1 + \rho_{ZX_2} X_2 + \rho_{ZY} Y + \epsilon_2$$

$$Z = 0,339 X_1 + 0,500 X_2 + 0,146 Y + 0,586$$

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur

Analisis terhadap nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $2,117 > t$ tabel $1,987$ pada selang kepercayaan α 5% sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur dapat diterima.

Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur.

Analisis terhadap nilai signifikansi Perilaku Individu (X_2) sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Perilaku Individu (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Perilaku Individu berpengaruh nyata terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $2,123 > t$ tabel $1,987$ pada selang kepercayaan α 5% sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari Perilaku Individu terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur.

Analisis terhadap nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $4,436 > t$ tabel $1,987$ pada selang kepercayaan α 5% sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur dapat diterima.

Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur

Analisis terhadap nilai signifikansi Perilaku Individu (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Perilaku Individu (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Perilaku Individu berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $6,534 > t$ tabel $1,987$ pada selang kepercayaan α 5% sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur.

Analisis terhadap nilai signifikansi Disiplin Kerja (Y) sebesar $0,040 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Perilaku Individu berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $2,089 > t$ tabel $1,987$ pada selang kepercayaan α 5% sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur Melalui Disiplin Kerja.

Analisis pengaruh langsung yang diberikan Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar $0,339$, sedangkan pengaruh tidak langsung Gaya kepemimpinan (X_1) melalui Disiplin Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y dengan nilai Y terhadap Z yaitu $0,243 \times 0,146 = 0,035$. Maka pengaruh total yang diberikan Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,339 + 0,035 = 0,374$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $0,339$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,035$, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja bukan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur Melalui Disiplin Kerja.

Analisis pengaruh langsung yang diberikan Perilaku Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,500, sedangkan pengaruh tidak langsung Perilaku Individu (X2) melalui Disiplin Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai Y terhadap Z yaitu $0,243 \times 0,146 = 0,035$. Maka pengaruh total yang diberikan Perilaku Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,500 + 0,035 = 0,535$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,500 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,035, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja bukan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung $4,436 > t$ tabel $1,987$ pada selang kepercayaan α 5%. Sehingga disimpulkan ada pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Gaya kepemimpinan yang telah diterapkan selama ini mendapat sambutan positif dari para karyawan yang selanjutnya menjadikan kinerja mereka dalam bekerja menjadi semakin tinggi.
2. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai Perilaku Individu (X2) sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung $6,534 > t$ tabel $1,987$ pada selang kepercayaan α 5%. Sehingga disimpulkan ada pengaruh dari perilaku individu terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Perilaku individu yang mengarah pada panduan perilaku insan BPS yakni profesional, integritas dan amanah selanjutnya mendorong karyawan lebih baik dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.
3. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai Disiplin Kerja (Y) sebesar $0,040 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung $2,089 > t$ tabel $1,987$ pada selang kepercayaan α 5%. Sehingga disimpulkan ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. Disiplin kerja yang tinggi membuat hasil kerja semakin cepat dan tepat, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.
4. Disiplin Kerja bukan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan

diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $\beta=0,339$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $\beta=0,035$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada saat ini memberikan dampak langsung bagi kinerja para karyawannya tanpa harus dimediasi oleh sejauhmana tingkat disiplin kerjanya.

5. Disiplin kerja bukan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara perilaku individu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $\beta=0,500$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $\beta=0,035$. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku individu memberikan dampak langsung bagi kinerja para karyawannya tanpa harus dimediasi oleh sejauhmana tingkat disiplin kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John dkk. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Katalog BPS. 2008. Pengenalan Tentang BPS (An Overview of BPS-Statistics Indonesia). Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi Cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noor, Juliansyah. 2017. Metodologi Penelitian:Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pusdiklat BPS. Core Values (Nilai-Nilai Inti) <http://pusdiklat.bps.go.id/index.php?r=halaman/view&id=60> (diakses tanggal 19 Juni 2019)
- Rizal, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Sagala, Syaiful. 2018. Pendekatan dan Model Kepeimpinan, Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Setyaningsih, Ulfa. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Delta Mina Perkasa Tulungagung. Tulungagung.

<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/10567>
(diakses tanggal Juni 2019)

- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Suradinata, Ermaya. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah (Pendekatan Budaya Moral dan Etika). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sutikno, sobry M. 2014. Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Taribuka, Anatje; Sunaryo, Joko. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas dan Berorientasi Bawahan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku.
- Utaminingsih, alifiulahtin. 2018. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja, Pengaruhnya Terhadap kemampuan, Motivasi dan Kinerja Dosen Tetap Fisip Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi dan Bisnis Volume 12 Nomor 2 (Hal 93-103). Malang