

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
PARIWISATA KOTA PADANG**

Rika Alpia Agustin¹, Marta Widian Sari², Yosi Puspita Sari³

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email: rikaalpiaagustin72@gmail.com¹, martawidiansari@upiypk.ac.id²,
yosipuspita@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pariwisata Kota Padang, Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Kedisiplinan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kota Padang, Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Padang, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Padang, Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Padang, Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Kota Padang, Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Kota Padang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pada organisasi atau perusahaan tentunya kita harus tahu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, di mana untuk mencapai tujuan tersebut perlu diperhatikan perencanaan yang baik. Untuk menjalankan perencanaan organisasi atau perusahaan tersebut tentunya organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh. Menurut Wirawan dalam (Rosminah 2021). Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung kualitas sumber daya manusianya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka disiplin kerja memegang peranan penting dalam mencapai kinerja yang baik dalam perusahaan itu sendiri.

Dinas Pariwisata Kota Padang Merupakan instansi lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab untuk mengelola, mengembangkan, dan mempromosikan sektor Pariwisata Kota Padang, Sumatera Barat. Sebagai kota yang kaya akan keindahan alam, budaya, dan sejarah.

Dinas Pariwisata Kota Padang bertujuan untuk meningkatkan daya tarik wisata serta kontribusi pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi lokal.

Adapun tugas dan fungsi utama dari Dinas Pariwisata Kota Padang adalah untuk pengembangan destinasi wisata, promosi wisata, pemberdayaan budaya lokal, kolaborasi dan investasi, peningkatan sumber daya manusia pariwisata, dan pariwisata berkelanjutan.

Dinas Pariwisata Kota Padang merupakan kantor pemerintah daerah yang bertugas dalam pengelolaan sektor pariwisata di Kota Padang, Sumatera Barat. Sebagai instansi di bawah pemerintah Kota Padang, dinas ini berfungsi untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan kebijakan di bidang pariwisata guna meningkatkan daya tarik wisata serta perekonomian lokal.

Kinerja yang rendah disebabkan karena kepemimpinan yang kurang baik serta berdampak pada kedisiplinan Karyawan. Salah satu sasaran dan tujuan perusahaan tersebut adalah berusaha meningkatkan kinerjanya, baik peningkatan dalam hal gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja maupun dalam hal pencapaian komitmen organisasi yang maksimal.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan atribut yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi, atau merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin (Johanes et al., 2022). Pendekatan gaya kepemimpinan lebih menitik beratkan pada tingkah laku seorang pemimpin, baik dalam konteks kerja maupun hubungan interpersonal (Kholis, 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu perlu adanya gaya kepemimpinan yang mampu mengelola karyawan agar dapat bekerja secara baik untuk memajukan perusahaan. Begitu juga

sebaliknya, kemunduran perusahaan dapat diakibatkan dari kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, akibat gaya kepemimpinan yang kurang efektif baik. Jika komitmen organisasi pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai salah satu caranya adalah meningkatkan kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pariwisata Kota Padang sebagai pelaksanaan pemerintahan daerah di pariwisata dan kebudayaan di kota padang berupaya untuk meningkatkan peranya dalam kinerjanya kurangnya ketegasan kepemimpinan terhadap pegawai yang lalai dalam mengerjakan tugasnya.

Singodimedjo dalam (Sutrisno 2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". (Conie Nopinda Br Sitepu & Noni Yusnita Br Surbakti, 2022)

Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi yaitu terpeliharanya aturan perusahaan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai yaitu dapat menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena kedisiplinan pada Dinas Pariwisata Kota Padang persentase kedisiplinan pada tahun 2023 mengalami penurunan, tingkat kinerja pegawai belum menunjukkan tingkat yang maksimal. Belum tercapainya kinerja pegawai yang sesuai dengan apa yang diinginkan disebabkan kurang disiplinnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang ada dan berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

(Moh. Haris and Muninghar 2019) Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bers atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tertentu. Komitmen organisasi memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi pegawai dan juga turn over karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

Fenomena komitmen organisasi yang terjadi pada Dinas Pariwisata Kota Padang dalam meningkatkan partisipasi pegawai dalam suatu organisasi belum sesuai dengan yang diharapkan. Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan karyawan dengan karyawan lain, atasan serta yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam mewujudkan apapun yang menjadi tujuan dari sebuah perusahaan bahkan organisasi, karyawan harus memiliki komitmen dan perilaku yang baik. Dengan adanya komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan kontribusi pada organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan sebuah loyalitas karyawan terhadap perusahaan dimana semakin tinggi komitmen seseorang akan semakin tinggi kinerjanya.

Berikut tabel capaian hasil kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang pada tahun 2022-2024

Tabel 1 Capaian Hasil Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Tahun 2022 - 2024

Perilaku kerja	2022			2023			2024		
	Bobot	Nilai pencapaian	Skor	Bobot	Nilai pencapaian	Skor	Bobot	Nilai pencapaian	Skor
Kedisiplinan	10	9	9	10	10	10	10	8,5	8,5
Tanggung Jawab	10	8,5	8,5	10	10	10	10	8	8
Kerja Sama	10	9	9	10	10	10	10	9	9
Kepemimpinan	10	9	9	10	10	10	10	9	9
Kualitas Kerja	20	16	16	20	18	18	20	18	18
Kuantitas Kerja	20	15	15	20	17	17	20	19	19
Keterampilan	20	16	16	20	16	16	20	18	18
jumlah	100	82,5	82,5	20	91	91	100	89,5	89,5

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Padang

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai dinas pariwisata kota padang dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya perkembangan yang cukup positif. Pada tahun 2022, kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor total 82,5. Angka ini meningkat cukup tajam pada tahun 2023 menjadi 91, yang mencerminkan adanya peningkatan kualitas kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Tahun 2024 mencatat skor sebesar 89,5, sedikit menurun dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan data capaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang selama tiga tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja pegawai menunjukkan tren peningkatan yang positif dan stabil. Peningkatan skor dari tahun 2022 ke 2023 menandakan adanya kemajuan nyata dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, kualitas kerja, dan keterampilan. Meskipun terdapat sedikit penurunan pada beberapa aspek di tahun 2024, nilai kinerja keseluruhan tetap berada pada tingkat yang sangat baik.

Tinjauan Literatur

1. Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Berikut definisi dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku:

Menurut (Hidayat et al., 2019) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan jalan roda organisasinya. Pemimpin adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok pemimpin mempunyai tugas dan kewajiban secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri dalam menjalankan kegiatan organisasinya. Gaya memimpin seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerjaan karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi keberhasilan karyawannya.

2. Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan- peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. (Ummah, 2019) Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk tercapainya hasil yang optimal dalam suatu instansi, sehingga dalam setiap peraturan di perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam mencapai standar suatu instansi. Melalui disiplin seorang pegawai selain

menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugasnya tanpa ada pengawasan dari pimpinan. Disiplin diri dan disiplin di tempat kerja memiliki perbedaan yang sangat besar, dimana disiplin diri hanya berkaitan dengan pribadi pegawai itu sendiri sedangkan disiplin kerja memiliki ikatan aturan atau norma antara pribadi pegawai, pimpinan dan peraturan yang berlaku ditempat kerja itu sendiri.

B. Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Agustini 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

b) Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan

Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan

memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan

c) Ada aturan-aturan tertentu dijadikan yang bisa pedoman.

Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

e) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan

Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

f) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

3. Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Onsardi, 2019) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Putri 2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya bawahannya.

8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
11. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

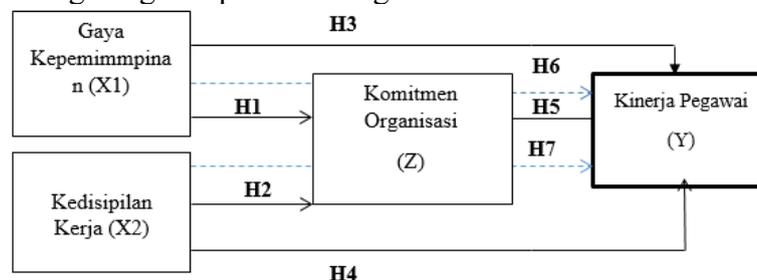
4. Komitmen Organisasi

A. Pengertian Komitmen Organisasi

(Andayani & Soehari, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Keterikatan emosional pada organisasi dan keyakinan akan nilai-nilainya dianggap sebagai standar puncak dari komitmen karyawan. (Novitasari & Rivai, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan akan kewajiban untuk tetap di organisasi tersebut. Perasaan yang dihasilkan dari tekanan normatif yang ada pada sebelum atau setelah karyawan bergabung dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini mengkaji hubungan atau kausalitas antar variabel yang meliputi variabel bebas, variabel terikat, variable mediasi. Variabel bebas tersebut adalah variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2, Variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y), dan variabel mediasinya adalah Komitmen Organisasi (Z). Dengan demikian, penelitian ini dirancang dengan hipotesis sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Pikir

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Karena populasi pada penelitian ini 32 orang, maka pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini, yaitu 32 orang Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 orang pegawai sebagai responden pada Dinas Pariwisata Kota Padang, Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Average Variance Extacted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai average

variance exstrand dari masing-masing konstruk atau variabel.Konstruk dinyatakan memiliki nilai validitas yang tinggi jika nilainya di atas >0,50.

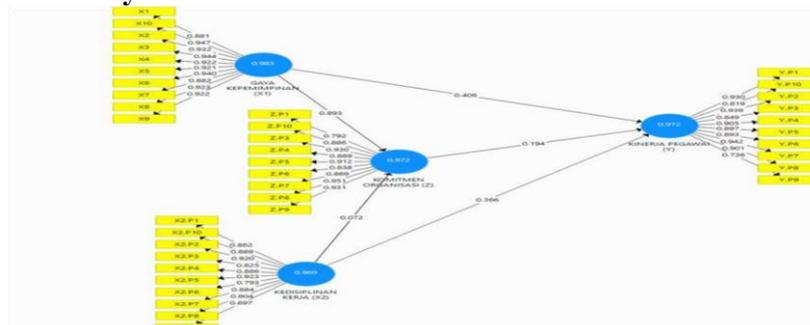
Tabel 2 Nilai Avarage Variance Extracte (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho-A	Composite Reability	Nilai Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.980	0.981	0.983	0.850
Kedisiplinan Kerja (X2)	0.964	0.967	0.969	0.756
Komitmen Organisasi (Z)	0.967	0.968	0.972	0.792
Kinerja Pegawai (Y)	0.968	0.971	0.972	0.780

Sumber : Hasil Uji Outer Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau vaiabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

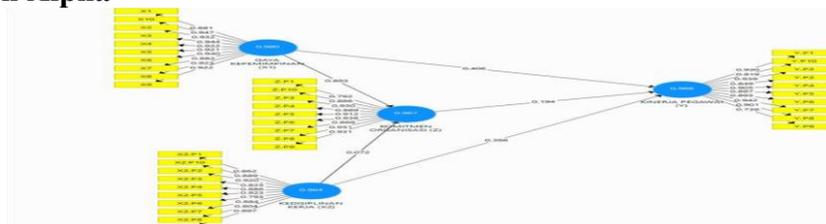
Nilai Composite Reliability



Gambar 2 Nilai Composite Reliability

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

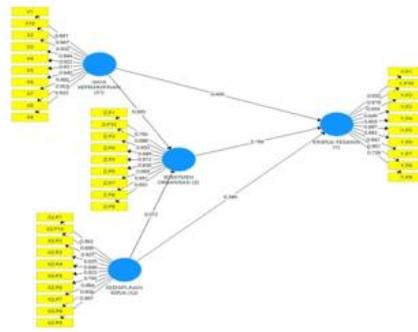
Nilai Cronchbach Alpha



Gambar 3 Nilai Cronbach Alpha

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 kehandalan data telah baik atau reliable.

Hasil Structural Iner Model



Gambar 4 Structrual/Inner Model

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

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

$$Z = 0,893 X1 + 0,072 X2$$

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

$$Y = 0,406 X1 + 0,336 X2 + 0,194 Z$$

Hasil R-Square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten oksoden tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square :

Tabel 3 Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.888	0.877
Komitmen Organisasi (Z)	0.921	0.915

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Pada tabel 3 terlihat nilai R-Square konstruk kinerja pegawai sebesar 0,888 atau sebesar 88,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi. Sementara nilai R-square untuk konstruk komitmen organisasi sebesar 0,921 atau sebesar 92,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Dari penelitian Pegaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Padang dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata Kota Padang.
2. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata Kota Padang.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang.
4. Kedisiplinan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervenig pada Dinas Pariwisata Kota Padang.
7. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Kholis, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Edukasi: Journal of Educational Research*, 2(2), 669–676. <https://doi.org/10.57032/edukasi.v2i2.137>
- Onsardi, O. (2019). Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Osf.Io*, 1–30. <https://osf.io/preprints/kzyfx/%0Ahttps://osf.io/kzyfx/download>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/3>