

DISIPLIN DIRI DALAM MEMEDIASI KEPEMIMPINAN DAN SELFDISCLOSURE TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUDIN PAREKRAF JAKARTA TIMUR**Astuti Borut**

Universitas Ipwija Jakarta, Indonesia

Email: astutiborut@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh selfdisclosure dan disiplin diri dalam memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun sampel diambil dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 101 responden. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan kelayakan model. Penelitian menghasilkan enam temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu; (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 67,8%, (2) selfdisclosure berpengaruh terhadap kinerja 64,5%, (3) kepemimpinan dan selfdisclosure berpengaruh terhadap kinerja 52,1%, (4) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja 76,3%, (5) disiplin diri berpengaruh terhadap kinerja 58,1%, dan (6) kepemimpinan dan disiplin diri berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur diperlukan Upaya untuk meningkatkan kepemimpinan, selfdisclosure, dan disiplin diri.

Kata kunci: Selfdisclosure, Disiplin Diri, Kepemimpinan, Kinerja.**Abstract**

This research was conducted to determine self-disclosure and self-discipline in mediating leadership on employee performance in the East Jakarta Parekfat Sub-Department. The population used in this research was 500 employees of the East Jakarta Parekfat Sudbin. Samples were taken using cluster sampling technique. The sample in this study consisted of 101 people. This research uses quantitative research by describing research data and carrying out inference analysis, data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis. Meanwhile, hypothesis testing is carried out using the t-test and model feasibility. The research produced six main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely; (1) leadership influences employee performance 67.8%, (2) self-disclosure influences performance 64.5%, (3) leadership and self-disclosure influence performance 52.1%, (4) leadership influences performance 76.3% , (5) self-discipline influences performance 58.1%, and (6) leadership and self-discipline influence performance Based on these findings, to improve the performance of employees of the East Jakarta Tourism and Creative

How to cite: Astuti Borut (2024) Disiplin Diri dalam Memediasi Kepemimpinan dan Selfdisclosure Terhadap Kinerja Pegawai Sudin Parekraf Jakarta Timur, (06) 05, <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227>

E-ISSN: [2684-883X](https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227)

Published by: [Ridwan Institute](https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227)

Economy Sub-Department, efforts are needed to improve leadership, self-disclosure and self-discipline. Keywords: Self-disclosure, Self-Discipline, Leadership, and Performance

Keywords: *Selfdisclosure, selfdiscipline, leadership, and performance*

PENDAHULUAN

Berbagai usaha dilakukan Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI untuk membenahi kinerja pegawai agar sesuai dengan kondisi dan perubahan organisasi sesuai dengan rencana jangka Panjang sesuai dengan peraturan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 151 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja. Sebagaimana diketahui dampak dari pandemic Covid 19 yang melanda Indonesia hampir semua struktur di Lembaga pemerintahan lumpuh total. Seiring dengan berjalannya waktu dan berakhirnya Covid 19 maka dilakukanlah pembenahan untuk menuju Jakarta kota maju, lestari dan berbudaya yang warganya terlibat dalam mewujudkan keberadaban, keadilan, dan kesejahteraan semua sesuai dengan visi dinas pariwisata dan ekonomi kreatif provinsi DKI Jakarta “Mewujudkan Jakarta sebagai Destinasi Wisata yang berdaya saing dan berkelanjutan” yang dilaksanakan dengan misi : (1) mengembangkan destinasi pariwisata yang unggul, berwawasan lingkungan, berbudaya, dan partisipatif (M1); (2). mengembangkan industri pariwisata yang maju, berdaya saing global dan bertanggungjawab terhadap lingkungan alam dan sosial budaya (M2); (3) mengembangkan pemasaran pariwisata secara sinergis, terpadu, intensif, inovatif dan interaktif (M3); (4) memajukan ekonomi kreatif sebagai salah satu sumber ekonomi baru Jakarta (M4), serta; (5). Mengembangkan peran dan organisasi pemerintah daerah, swasta, masyarakat, regulasi, dan mekanisme operasional yang efektif dan efisien (M6).

Pengembangan pariwisata memiliki tiga fungsi, yaitu: untuk dapat menggalakkan ekonomi, memelihara kepribadian bangsa dan kelestarian fungsi dan mutu lingkungan hidup, dan memupuk rasa cinta tanah air dan bangsa. Untuk menjalankan ketiga fungsi tersebut maka diperlukan pengembangan obyek wisata dan daya tarik wisata, meningkatkan dan mengembangkan promosi dan pemasaran, serta meningkatkan pendidikan dan pelatihan kepariwisataan. Kemajuan Subdin Parekraft DKI sebagai salah satu sektor yang mempunyai peranan penting dalam pembangunan tak lepas dari kinerja pimpinan, pegawai dan unsur yang terkait. Berikut ini dipaparkan hasil kinerja utama dari Subdin Parekraft 2020-2022 DKI;

Tabel 1. Indikator Kinerja Utama 2020-2022

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Realisasi tahun 2020	Realisasi tahun 2021	Target	Realisasi tahun 2022	Capaian kinerja (%)	Kategori capaian
Meningkatnya pelestarian seni dan budaya	1.1 Jumlah prestasi bidang seni dan budaya		2	11	7	4	57,14	kurang
	1.2 Jumlah kelompok seni dan budaya	Kelm	290	150	320	270	84,375	kurang
	1.3 Jumlah event seni dan budaya	Event	17	15	27	14	51,8	kurang
	1.4 Jumlah cagar budaya yang dilindungi	Buah Lokasi	400 3	410 3	410 3	410 3	100 100	Baik Baik
Meningkatnya kunjungan wisatawan	2.1 Persentase peningkatan jumlah kunjungan wisatawan	%	15	5	43	27	143	Kurang

Sumber: Lakip Pemkab DKI subdin Parekraft 2022

Berdasarkan tabel indikator kinerja utama di atas dapat kita lihat bahwa secara keseluruhan sasaran strategis masih kurang atau belum terlaksana dengan baik sebagaimana mestinya. Untuk itu peningkatan kunjungan wisatawan dalam negeri maupun mancanegara memerlukan strategi-strategi yang tepat dalam pengembangannya sehingga mampu menjadikan DKI sebagai destinasi unggulan di Indonesia serta lokomotif ekonomi yang juga mampu menggerakkan potensi ekonomi dan memberikan efek ganda terhadap sektor ekonomi lainnya. Pariwisata mampu menghasilkan pertumbuhan ekonomi, karena dapat menyediakan lapangan kerja, menstimulasi berbagai sektor produksi, serta memberikan kontribusi secara langsung bagi kemajuan-kemajuan dalam usaha-usaha pembuatan dan perbaikan pelabuhan, jalan raya, pengangkutan, serta mendorong pelaksanaan program kebersihan dan kesehatan, proyek sarana budaya, pelestarian lingkungan hidup dan sebagainya yang dapat memberikan keuntungan dan kesenangan baik kepada masyarakat setempat maupun wisatawan dari luar.

Tabel 2. Data Emperis Kinerja Pegawai

Data Emperis	SB	BB	CB	TB	STB	Jumlah
Kuantitas	25%	30%	35%	10%	0%	100%
Kualitas	35%	55%	0%	10%	0%	100%
Ketepatan Waktu	25%	45%	20%	10%	0%	100%
Kehadiran	30%	30%	35%	5%	0%	100%
Kerjasama	15%	40%	45%	0%	0%	100%
Rata-Rata	26%	42%	27%	9%	0%	100%

Sumber: SDM pegawai (2022)

Dari uraian pada table 1 di Atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai disparekraft masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena kinerja pegawai masih terdapat kategori cukup baik dengan persentase nilai rata-rata 27% dan kategori tidak baik 9%. Permata (2022) menjelaskan berdasarkan laporan kinerja dinas pariwisata dan ekonomi kreatif terdapat beberapa permasalahan seperti; (1) Kontribusi PAD Sektor Pariwisata tercapai, namun secara target tidak tercapai, khususnya untuk bidang Restoran dan sejenisnya serta Bidang Hiburan, (2) tidak tercapainya target kunjungan wisata mancanegara, level nasional, (3) masalah sumberdaya manusia sehingga peningkatan SDM internal dilingkungan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif perlu ditingkatkan melalui pelatihan peningkatan kompetensi setiap tahunnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi banyak faktor. Kinerja merupakan wujud nyata dari sebuah Tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai instansi pemerintahan kinerja bawahan dapat dilihat dari etos kerja yang dilakukan sehari-hari yang dilakukan baik oleh individu maupun kelompok sesuai dengan tugas pokok, fungsi yang sesuai dengan norma, standar, operasional, dan kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai pencapaian sasaran ataupun tujuan Subdin Parekraft sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan di Subdin Parekraft. Keberhasilan Sudin Parekraft Jakarta Timur dalam mencapai suatu tujuan ditentukan dari mutu profesionalisme yang ditentukan oleh disiplin para pegawainya, bagi aparatur pemerintah disiplin tersebut merupakan unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan masyarakat dan negara (Hastati et al, 2020). Kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang disebut Sudin Parekraft dituntut untuk bisa membuat individu-individu atau anggota organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin sesuai dengan visi dan misi yang secara langsung akan terkait dengan tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin hendaknya dapat menempatkan diri dan bisa memahami perilaku individu individu di dalam organisasi yang dipimpinnya. Dalam memimpin tentulah tidak terlepas dari gaya pemimpin. Gaya pemimpin yang cocok dan sesuai dengan untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Pemimpin harus

mampu memotivasi dan mengayomi anggotanya untuk dapat berpartisipasi aktif dengan demikian tujuan akan tercapai dengan baik.

Tabel 3. Gap Penelitian

No	Penelitian Tahun	Isu	Hasil
1	(Saima Naseer, Bouckenoghe, Syed, & Haider, 2023)	Kepemimpinan eksklusif	Kepemimpinan eksklusif berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama dalam hubungan dalam koordinasi
2	(North-Samardzic, Kan, & Edwards, 2023)	Kolaborasi kepemimpinan	Pemimpin harus memiliki kekuatan, berbagi, dan melepaskan kekuasaan
3	(Lanaj, Foulk, & Jennings, 2023)	Kepemimpinan dan refleksi diri	Kepemimpinan terkait dengan refleksi diri dari pimpinan
4	(Oriazowanlan & Nwokocha, 2022)	Kepuasan kerja dan motivasi	Kepuasan kerja dan motivasi yang buruk mempengaruhi kinerja
5	(Korkmaz, Van Engen, Knappert, & Schalk, 2022)	Prilaku pimpinan, hubungan sosial dan motivasi	Gaya prilaku kepemimpinan organisasi memiliki hubungan timbal balik dengan hub sosial, motivasi instrinsik
6	(Adams, Meyers, & Sekaja, 2020)	Prilaku pimpinan, kesejahteraan dan kolaborasi tim	Prilaku kepemimpinan yang akan menumbuhkan perilaku pimpinan yg positif untuk kepentingan kesejahteraan karyawan & kolaborasi tim
7	(R B Oktaviana, Dewi, & Pariasa, 2022)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja	Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja
8	(Phan, Iyke, Sharma, & Affandi, 2021)	Motivasi, disiplin diri berpengaruh terhadap kinerja	Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin diri.
9	(Hamid & Kurniawaty, 2020)	Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja	Gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja aparatur pemerintah kecamatan Gowa

Sepengetahuan peneliti penelitian tentang kepemimpinan dan kinerja telah banyak dilakukan dan menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja (Lanaj, Jennings, Ashford, & Krishnan, 2022; Saira Naseer et al., 2023; Simonović et al., 2023). Kepemimpinan secara luas yang meliputi proses mempengaruhi untuk menentukan tujuan, maka kepemimpinan harus dapat memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan

Oriazowanlan & Nwokocha, (2022) Karena keberhasilan dalam gaya kepemimpinan dapat menggerakkan orang lain untuk menjaga kelangsungan operasional di ruang lingkup pemerintahan dalam mencapai tujuannya, maka diperlukan meningkatkan kinerja Pegawai dan Pengaruh kepemimpinan yang dapat mendukung

pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik (Adams et al., 2020; Korkmaz et al., 2022). Penelitian yang relevan ini baru hanya sekedar meneliti kepemimpinan yang berkaitan dengan kinerja, motivasi, dan disiplin diri. Belum terlihat adanya variabel lain yang menurut peneliti perlu ditelaah karena keterbukaan diri seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil karya yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu yang perlu dimediasi dalam kinerja.

Keberhasilan pemimpin dan memediasi bawahnya untuk mencapai suatu tujuan ditentukan dari beberapa aspek seperti ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan masyarakat dan negara (Hastati, Remmang, & Cahyono, 2019).

Berdasarkan penelaahan dan kajian hasil penelitian terdahulu serta isu yang dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 maka penelitian ini berjudul *selfdisclosure* dan disiplin diri dalam memediasi kepemimpinan terhadap kinerja Subdin Parekraft Jakarta Timur. Pentingnya *selfdisclosure* dan disiplin diri dalam memediasi kepemimpinan dapat mengerakkan bawahan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pemimpin harus memiliki kemampuan mengerakkan para pegawai dalam melaksanakan tugas agar tetap memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi, membangkitkan semangat kerjasama dan kedisiplinan yang baik. Apabila pemimpin mampu membangunkan semangat, kegairahan, dan disiplin bekerja para pegawai maka sikap optimis, tenggang rasa dan suasana kondusif dalam bekerja akan dimiliki oleh para pegawai. Jika fungsi-fungsi yang dimiliki pemimpin seperti sebagai motivator, memberdayakan, manajer, pengawas, dan administrator dijalankan secara efektif, maka akan memberikan implikasi yang positif bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh antar variabel dalam sebuah model struktural. Sugiyono, (2020) penelitian *explanatory research* adalah metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Jenis data yang digunakan Data kuantitatif dalam bentuk kuisisioner sesuai dengan variabel penelitian yaitu; *self disclosure*, disiplin diri, gaya kepemimpinan dan kinerja dalam bentuk skala likert dengan rentang skore 1-5. Data kualitatif dengan observasi, dokumentasi dan wawancara. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat (Puspitaningtyas & Kurniawan, 2016) yaitu angket (kuisisioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian *Selfdisclosure* (X1), Disiplin Diri (X2),

Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Y. Kuesioner disusun dari indikator variabel yang dikembangkan dalam bentuk pernyataan tertutup dalam bentuk positif dengan jawaban (1-5) dan negatif.

Tabel 4 Sebaran Populasi dan Sampel

Wilayah	Populasi	Responden
X (Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata)	10	10
Y (Bidang Ekonomi Kreatif, Bidang Destinasi dan Pengembangan)	40	40
Z (Subdin) (Dinas kota, Subdin kab administrasi, Unit Pengelola kawasan kota tua, Unit Pengelola Monas, Pusat Pelatihan profesi, dan pusat pelatihan profesi)	51	51
	101	101

Sumber: Diparekraft

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis struktural menggunakan pendekatan partial least square dimana pengolahannya menggunakan software SPSS. Analisis diawali dengan pengujian outer yaitu uji instrumen variabel dan deksripsi variabel dan dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang dihasilkan valid dan reliabel untuk dilakukan penelitian.

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraf Jakarta Timur.

Berdasarkan uji kepemimpinan (X1) mendapat nilai sebesar 6.78 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kinerja mengalami kenaikan 1. Maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 67.8%, artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Semakin naik kepemimpinan maka semakin naik pula kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasser & Hassan, 2023; Pidada, Parwita, & Adhika, 2022) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan, telekomunikasi, dan Pendidikan. Hasil penelitian ini relevan dengan konsep teori dan kajian Pustaka menunjukkan pimpinan erat kaitannya dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus melaksanakan tugas sebagai pimpinan, mengatur, mempersatukan dan menggerakkan bawahannya secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin memiliki otoritas untuk mengarahkan bawahannya untuk

melakukan pekerjaan sesuai dengan arahnya. (Revanda Bela Oktaviana, Dewi, & Pariasa, 2022) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Terdapat pengaruh selfdisclosure terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraf Jakarta Timur.

Berdasarkan uji Selfdisclosure (X2) mendapat nilai sebesar 6.45 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kinerja mengalami kenaikan 1. Maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 64.5 % bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan, selfdisclosure dengan kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Semakin naik selfdisclosure maka semakin naik pula kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Selfdisclosure berpengaruh secara signifikan terdapat terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Naaser Devito (2009), dan Wheels (2005).

3. Berdasarkan uji kepemimpinan (X1) dan Selfdisclosure (X2) mendapat nilai sebesar 5.21 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kinerja mengalami kenaikan 1. Maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 52.1% bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan selfdisclosure dengan kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Semakin naik kepemimpinan maka semakin naik pula kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable kepemimpinan dan Selfdisclosure berpengaruh secara signifikan terdapat terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Naaser et all (2023), Hadinita (2022) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan, telekomunikasi, dan Pendidikan. Disamping itu pemimpin akan menerima arahan dari bawahannya untuk memperbaiki kualitas kerja. Benmira dan Agboola (2021:3) menjelaskan dalam pendekatan teori kontigensi pemimpin harus mampu menilai konsteks dimana mereka beroperasi dan kemudian memutuskan gaya apa yang cocok, dimana gaya terbaik tergantung pada situasi.

4. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan diri Sudin Parekraf Jakarta Timur .

Berdasarkan uji Kedisiplinan diri (X3) mendapat nilai sebesar 7.63 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kinerja mengalami kenaikan 1. Maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 76.3% Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan diri dengan kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Semakin naik kepemimpinan maka semakin naik pula kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan diri pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Naaser et all (2023), Nurhanan (2020), dan Affandi (2022). Beberapa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi kinerja pegawai Sudin Parekraft. Ada beberapa factor yang membentuk kedisiplinan ini diantaranya; ketepatan waktu, kesadaran diri dalam bekerja, bekerja dengan penuh motivasi dsb.

5. Terdapat pengaruh kedisiplinan diri terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur

Berdasarkan Kedisiplinan diri (X3) mendapat nilai sebesar 5.81 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kinerja mengalami kenaikan 1. Maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 58.1% Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan diri dengan kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Semakin naik kepemimpinan maka semakin naik pula kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable kedisiplinan diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Naaser et all (2023), Hadinita (2022) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan, telekomunikasi, dan Pendidikan.

6. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan diri terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur

Berdasarkan uji kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan diri (X3) terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur mendapat nilai sebesar 3.99 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kinerja mengalami kenaikan 1. Maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 35.9%. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan kedisiplinan diri dengan kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Semakin naik kepemimpinan dan kedisiplinan diri maka semakin naik pula kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable kepemimpinan dan kedisiplinan diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft Jakarta Timur. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktana et. al (2022), dan Nurhan et. al (2020) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hutahaen (2020) menjelaskan pemimpin memiliki kemampuan atau

keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sintani et al (2022:9) pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan. Selanjutnya Sutikno (2018:5) pemimpin hadir untuk mengerakkan para pengikut agar mau mengikuti atau menjalani apa yang diperintahkan oleh pimpinan. Berdasarkan defenisi dan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan identik kemampuan memimpin, memerintah sesuai dengan instruksi pemimpin yang sesuai dengan tujuan.

Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan self disclosure berpengaruh positif signifikan baik terhadap kinerja maupun terhadap disiplin, oleh karena itu penerapannya di organisasi adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penerapannya yaitu dengan pengambilan keputusan yang tepat dilakukan oleh pemimpin, motivasi yang diberikan pemimpin melalui pengembangan diri insentif bagi karyawan yang berprestasi juga disiplin, selain itu juga komunikasi yang terjalin baik antar pimpinan dan bawahan, bawahan dengan bawahan, pimpinan dapat mengendalikan dan menggerakkan bawahan serta memberikan tanggungjawab terhadap bawahannya, kegiatan-kegiatan tersebut telah dilaksanakan namun perlu ditingkatkan kembali oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan, memotivasi pegawai serta meningkatkan komunikasi yang harmonis sehingga dengan peningkatan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

Dengan penerapan faktor-faktor kepemimpinan seperti pengambilan keputusan yang tepat, pimpinan dapat memotivasi kepada pegawai untuk berprestasi, komunikasi yang baik di lingkungan organisasi serta tanggungjawab pimpinan terhadap kinerja pegawai maka ini akan dapat meningkatkan disiplin terhadap pegawai

3. Variabel self disclosure berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penerapannya yaitu dengan memahami tujuan visi misi organisasi, menerapkan kejujuran dan keikhlasan bagi pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan peraturan-peraturan organisasi serta melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi sehingga semua pegawai memiliki percaya diri, hal-hal tersebut sudah

dilaksanakan namun perlu ditingkatkan kembali penerapan faktor-faktor self disclosure agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya

4. Variabel self disclosure berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai.

Dengan penerapan indikator self disclosure dengan baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai, sehingga pegawai akan merasa bertanggungjawab atas beban kerja yang diterimanya.

5. Variabel kedisiplinan diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penerapan disiplin yang tinggi seperti tingkat kehadiran yang tinggi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki kemampuan berkomunikasi serta mengerjakan pekerjaan yang berkualitas, indikator-indikator tersebut perlu ditingkatkan kembali agar dapat meningkatkan kinerja pegawai

6. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi dengan disiplin

Penerapan indikator kepemimpinan akan meningkatkan disiplin pegawai, dengan meningkatnya disiplin pegawai maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai yang sekaligus peningkatan kinerja organisasi

7. Variabel self disclosure berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi dengan disiplin kerja

Penerapan indikator self disclosure dapat meningkatkan disiplin pegawai sehingga akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis sajikan pada bab-bab sebelumnya, dan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, selfdisclosure, kedisiplinan diri terhadap kinerja pegawai Sudin Parekraft, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Variabel self disclosure berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel self disclosure berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Variabel kedisiplinan diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi dengan disiplin. Variabel self disclosure berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi dengan disiplin kerja.

BIBLIOGRAFI

- Adams, Byron G., Meyers, M. Christina, & Sekaja, Lusanda. (2020). Positive leadership: Relationships with employee inclusion, discrimination, and well-being. *Applied Psychology*, 69(4), 1145–1173.
- Hamid, Hendrawati, & Kurniawaty, Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 58–67.
- Hastati, Hastati, Remmang, Hasanuddin, & Cahyono, Cahyono. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Di Hotel Dinasti Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 35–40.
- Korkmaz, Ayfer Veli, Van Engen, Marloes L., Knappert, Lena, & Schalk, René. (2022). About and beyond leading uniqueness and belongingness: A systematic review of inclusive leadership research. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100894.
- Lanaj, Klodiana, Foulk, Trevor A., & Jennings, Remy E. (2023). Improving the lives of leaders: The beneficial effects of positive leader self-reflection. *Journal of Management*, 49(8), 2595–2628.
- Lanaj, Klodiana, Jennings, Remy E., Ashford, Susan J., & Krishnan, Satish. (2022). When leader self-care begets other care: Leader role self-compassion and helping at work. *Journal of Applied Psychology*, 107(9), 1543.
- Naseer, Saima, Bouckenoghe, Dave, Syed, Fauzia, & Haider, Aisha. (2023). Power of inclusive leadership: exploring the mediating role of identity-related processes and conditional effects of synergy diversity climate in nurturing positive employee behaviors. *Journal of Management & Organization*, 1–22.
- Naseer, Saira, Khalid, Sidra, Parveen, Summaira, Abbass, Kashif, Song, Huaming, & Achim, Monica Violeta. (2023). COVID-19 outbreak: Impact on global economy. *Frontiers in Public Health*, 10, 1009393.
- Nasser, Mohamed, & Hassan, Hamdy. (2023). Techno-enviro-economic analysis of hydrogen production via low and high temperature electrolyzers powered by PV/Wind turbines/Waste heat. *Energy Conversion and Management*, 278, 116693.
- North-Samardzic, Andrea, Kan, Melanie, & Edwards, Gareth. (2023). Leadership by caveat: The social processes of interorganisational collaborative leadership. *Journal of Management & Organization*, 1–17.
- Oktaviana, R B, Dewi, H. E., & Pariasa, I. I. (2022). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Mahari Jaya Internasional. *JEPA: Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 6(1), 263–275.
- Oktaviana, Revanda Bela, Dewi, Heptari Elita, & Pariasa, Imaniar Ilmi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 6(1), 263–275.
- Oriazowanlan, Angela Obose, & Nwokocha, Harcourt Ify. (2022). Role of Job Satisfaction on Job Commitment and Value Creation of Management Sciences Academics. *Journal of Management and Entrepreneurship Research*, 3(1), 61–70.
- Phan, Dinh Hoang Bach, Iyke, Bernard Njindan, Sharma, Susan Sunila, & Affandi, Yoga. (2021). Economic policy uncertainty and financial stability—Is there a relation? *Economic Modelling*, 94, 1018–1029.
- Pidada, Ida Ayu Chandra Regita, Parwita, Gde Bayu Surya, & Adhika, I. Nyoman Resa. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *VALUES*, 3(1), 61–78.
- Puspitaningtyas, Zarah, & Kurniawan, Agung Widhi. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Simonović, Marko, Arsenijević, Boban, van der Lek, Iulianna, Assimakopoulos, Stavros, ten Bosch, Louis, Fišer, Darja, Kraš, Tihana, Marty, Paul, Miličević Petrović, Maja, & Milosavljević, Stefan. (2023). based teaching: Guidelines and best practices. UPSKILLS Intellectual output 2.1.

Sugiyono, P. D. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods)(DI Sutopo (ed.). ALFABETA, CV.

Copyright holder:

Astuti Borut (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

