

Analisis Peran Kepemimpinan Birokrasi dan Kedisiplinan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi

Dea Ola Hotma Sari Aritonang^{1*}, Hendriyaldi², Fitri Widiastuti³

¹⁻³Program Studi Manajemen Pemerintahan, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: oladea7@gmail.com¹

Abstract. This study was conducted with the aim of understanding and analyzing the role of bureaucratic leadership and work discipline in improving the performance of employees at the Jambi Province Department of Industry and Trade. This study uses a quantitative method with data collection techniques by distributing questionnaires to 85 respondents who are civil servants at the Industry and Trade Office of Jambi Province, with sampling conducted using the census technique. The data analysis techniques in this study used Multiple Regression Test, t-test, F-test, and Coefficient of Determination (R²) using the IBM SPSS Statistics 25 program. The results of this study indicate that, partially, the variable of bureaucratic leadership has a positive and significant effect on improving employee performance. Partially, work discipline also has a positive and significant influence on employee performance. Collectively or simultaneously, bureaucratic leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The better the bureaucratic leadership and the higher the work discipline of employees, the better the performance of the employees at the Jambi Provincial Department of Industry and Trade.

Keywords: Bureaucratic leadership, Employee performance, Human resource management, Jambi Province, Work discipline

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan birokrasi dan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 responden yang merupakan pegawai negeri sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R²) dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Secara parsial kedisiplinan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama atau simultan kepemimpinan birokrasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan birokrasi dan meningkatnya kedisiplinan kerja pegawai semakin meningkat juga kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

Kata kunci: Kedisiplinan kerja, Kepemimpinan birokrasi, Kinerja karyawan, Manajemen SDM, Provinsi Jambi

1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan mereka dengan cara yang paling efisien dan efektif. Sebuah organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kepribadian yang tinggi dan kemampuan serta kecakapan dalam membuat keputusan dalam mencapai tujuan, atau yang sering disebut dengan pemimpin. Seorang pemimpin merupakan poin yang sangat penting dalam organisasi dilihat dari bagaimana seorang pemimpin itu mengatur, berdiskusi, serta mengevaluasi bawahannya. Faktor kepemimpinan menjadi faktor terpenting dalam sebuah organisasi, karena pemimpin berperan sebagai penggerak dan pengarah organisasi dalam mencapai tujuannya, tugas ini bukanlah sesuatu yang dapat dilakukan oleh sembarang orang (Asril, 2022). Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang

pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang sering ditemui pada pelayanan publik adalah gaya kepemimpinan birokrasi. Tanda-tanda dari pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan birokratis adalah perilaku taat prosedur, selain itu, pemimpin lebih banyak mengambil keputusan sesuai prosedur, lebih ketat dan tidak fleksibel.

Seorang pemimpin sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin dalam organisasi publik tidak hanya menjadi sosok yang hanya dapat memberikan perintah saja, namun harus dapat menjadi teladan yang baik dalam pekerjaannya, berdisiplin, jujur, adil dan sesuai perkataan dan perbuatannya (Hasibuan, 2020). Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang di perbaharui dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil wajib menaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang dibuat oleh manajemen yang mengikat semua anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat diterapkan oleh semua pegawai baik secara sukarela maupun karena tuntutan aturan yang harus dipatuhi (Indriani et al., 2023).

Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan atau kinerja yang baik. (Adhari, 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan pekerjaan pegawai ketika mampu terselesaikan dan tidak melewati batas waktu yang telah direncanakan yang pada akhirnya tercapai tujuan sejalan dengan moral dan etika organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Aryanti et al., 2025) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang membawa kemajuan yang positif bagi instansi, khususnya instansi pelayanan publik. Tugas pokok instansi pemerintah adalah menjalankan penyelenggaraan layanan kepada masyarakat. Untuk melihat kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi
Tahun 2023-2024

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Keterangan
1.	Meningkatnya Pertumbuhan Industri	Persentase Kontribusi Sektor Industri Pengolahan Non Migas Terhadap PDRB	10,22	9,97	Turun
		Persentase Pertumbuhan PDRB Sektor Industri Pengolahan Non Migas	4,44	5,52	Naik
2.	Meningkatnya Nilai Ekspor	Nilai Ekspor Produk Industri Pengolahan Non Migas (USD Miliar)	0,749	0,697	Turun
3.	Meningkatnya Perdagangan Dalam Negeri	Pertumbuhan PDRB Sektor Perdagangan	7,38	7,38	Tetap
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi	83,00	85,00	Naik
		b. Nilai SAKIP	70,15	70,16	Naik

Sumber : Laporan Kinerja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Jambi (2024)

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat kinerja utama Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi 2023-2024, dapat dikatakan belum memuaskan karena ada beberapa program kerja mengalami fluktuasi yang menunjukkan ketidakstabilan kinerja karna belum mencapai target dan belum terealisasi secara maksimal. Salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai adalah kedisiplinan para pegawai. Dimana dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi permasalahan utama adalah jam kerja yang tidak sesuai dan tingkat kehadiran pegawai. Pegawai suatu instansi harus memiliki kedisiplinan kerja yang dapat menentukan kinerjanya yang lebih baik, untuk melihat kedisiplinan kerja pegawai yaitu datang pada hari kerja, penulis mengambil data absensi pegawai tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi Tahun 2024

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Orang Pegawai	Jumlah HK	Absensi (Hari)				Jumlah Absen	% Absensi
Januari	22	96	2112	35	10	92	68	205	9,70
Februari	18	94	1692	38	10	90	41	179	10,57
Maret	18	91	1638	9	0	18	57	84	5,12
April	16	91	1456	6	0	1	55	62	4,25

Mei	18	90	1620	29	0	4	89	122	7,53
Juni	18	90	1620	20	0	4	90	114	7,03
Juli	18	89	1602	36	0	0	118	154	9,61
Agustus	18	90	1620	6	0	0	0	6	0,37
September	20	91	1820	43	0	5	6	54	2,96
Oktober	23	90	2070	34	29	10	32	105	5,07
November	20	89	1780	33	0	3	39	75	4,21
Desember	10	89	890	9	0	3	57	69	7,75
Jumlah								1229	74,17
Rata-rata								102,41	6,18

Sumber: Disperindag Provinsi Jambi (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tingkat persentase ketidakhadiran pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi Tahun 2024 mengalami fluktuasi seperti tingkat absensi pegawai rata-rata 6,18%. Ini menunjukkan tingkat absensi pegawai tergolong tinggi. Karena menurut (Virgantari, 2022) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja belum maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik meneliti lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja pegawai pada dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi tersebut. Oleh karena itu penulis mengambil sebuah penelitian dengan judul “Analisis Peran Kepemimpinan Birokrasi Dan Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut (Mujahidah & Wulandari, 2022) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen, serta memberikan kontribusinya terhadap ekonomi. Namun, kinerja sebenarnya memiliki cakupan yang lebih luas, bukan hanya sekedar hasil kerja, tetapi mencakup keseluruhan proses pelaksanaan pekerjaan yang menentukan pencapaian tersebut. Menurut (Mujahidah & Wulandari, 2022) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Kehadiran dan Kerja sama tim.

Kepemimpinan Birokrasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) birokrasi adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan. (Pasolong, 2021) kepemimpinan birokrasi merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola pegawainya dengan menerapkan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan serta menggunakan otoritas dan pengaruhnya demi mencapai tujuan organisasi

dengan efektif dan terstruktur. Menurut (Pasolong, 2021) indikator kepemimpinan birokrasi, sebagai berikut : Pemimpin tertinggi, Diatur oleh undang-undang, Berdasarkan Fungsi dan Taat aturan.

Kedisiplinan Kerja

Menurut Rivai dalam (Nurhalimah, 2022) Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dalam Rivai dalam (Nurhalimah, 2022) ada beberapa indikator kedisiplinan kerja, yaitu sebagai berikut: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan terhadap standar kerja dan Etika bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan dan tujuan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan di penelitian ini adalah metode survei. Data dikumpulkan melalui angket yang diberikan langsung kepada responden untuk direspons. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Populasi penelitian ini diambil dari jumlah seluruh pegawai negeri sipil kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Sampel penelitian sejumlah 85 orang dengan metode pengambilan sampel yaitu *non-probabilitas sampling* dengan teknik *sensus*. Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS 25. Dengan Uji Instrumen penelitian, Uji asumsi klasik, dan Uji Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel dependen yaitu kepemimpinan birokrasi (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap variabel independen yaitu kinerja pegawai (Y). Berikut ini merupakan hasil uji analisis regresi berganda antara lain:

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,948	2,580		1,143	,257
	Kepemimpinan Birokrasi	,518	,047	,603	10,937	,000
	Total Kedisiplinan Kerja	,544	,053	,563	10,200	,000

Sumber : pengolahan data dengan spss (2025)

Berdasarkan pada tabel 5.5 hasil dari uji analisis linear berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,948 + 0,518.X_1 + 0,544.X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada persamaan regresi adalah 2,948, artinya apabila variabel kepemimpinan birokrasi (X_1) dan Kedisiplinan kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan tetap diperoleh sebesar 2,948.
- Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan birokrasi (X_1) sebesar 0,518, artinya jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,518 dengan faktor-faktor lain dianggap tetap.
- Koefisien regresi pada variabel kedisiplinan kerja (X_2) sebesar 0,544, artinya jika terjadi peningkatan kedisiplinan kerja sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,544 dengan faktor-faktor lain dianggap tetap.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yang menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation*. Berikut hasil uji Validitas untuk semua variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

No	Variabel		r-hitung	r-tabel	Keterangan
1		X1.1	0.729	0,213	Valid
2		X1.2	0.710	0,213	Valid
3		X1.3	0.667	0,213	Valid
4	Kepemimpinan Birokrasi (X1)	X1.4	0.666	0,213	Valid
5		X1.5	0.691	0,213	Valid
6		X1.6	0.738	0,213	Valid
7		X1.7	0.674	0,213	Valid
8		X1.8	0.592	0,213	Valid
9		X1.9	0.505	0,213	Valid
10		X2.1	0.467	0,213	Valid
11		X2.2	0.593	0,213	Valid
12		X2.3	0.648	0,213	Valid
13	Kedisiplinan Kerja (X2)	X2.4	0.745	0,213	Valid
14		X2.5	0.682	0,213	Valid
15		X2.6	0.660	0,213	Valid
16		X2.7	0.610	0,213	Valid
17		X2.8	0.694	0,213	Valid
18		X2.9	0.771	0,213	Valid
19		Y1	0.673	0,213	Valid
20		Y2	0.647	0,213	Valid
21		Y3	0.509	0,213	Valid
22	Kinerja Pegawai (Y)	Y4	0.575	0,213	Valid
23		Y5	0.657	0,213	Valid
24		Y6	0.706	0,213	Valid
25		Y7	0.738	0,213	Valid
26		Y8	0.687	0,213	Valid
27		Y9	0.487	0,213	Valid
28		Y10	0.479	0,213	Valid

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS (2025)

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,70. Berikut hasil uji reliabilitas untuk semua variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Birokrasi (X1)	9	.842	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (X2)	9	.832	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	.819	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS (2025)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 28 pernyataan kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel dengan ketiga nilai tersebut mempunyai *Cornbach Alpha* >0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan ketentuan nilai Asymp Sig. (2-tailed) : Jika signifikan > 0,05 dinilai normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35901619
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,050
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan dari tabel 6 diatas hasil uji normalitas diketahui bahwa dengan uji Kolmogorov-Smirnov terdapat bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05, sehingga data pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).. Berikut hasil dari uji multikolonierita antara lain:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

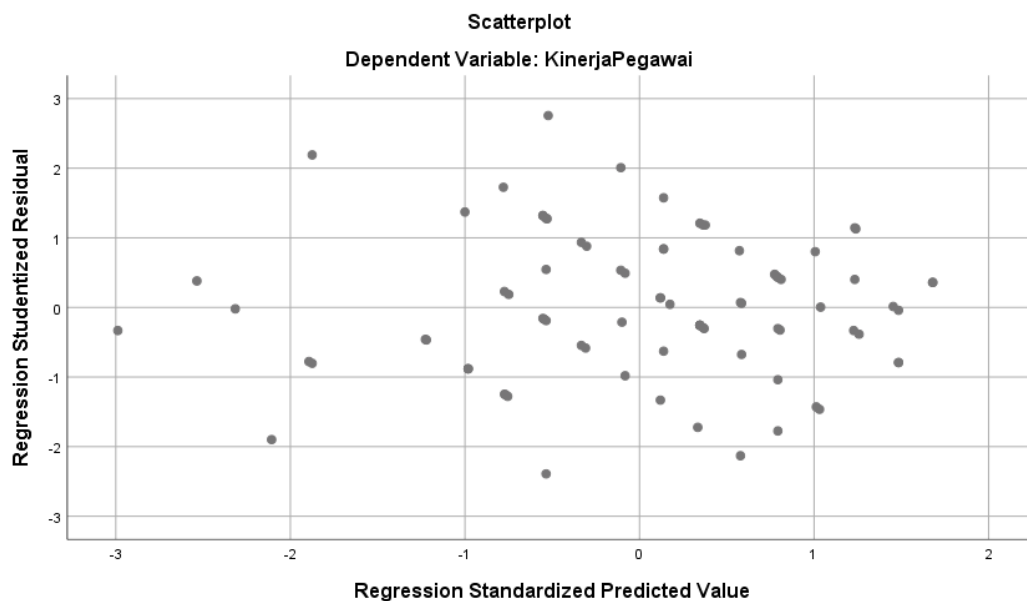
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Birokrasi	,988	1,012
Kedisiplinan Kerja	,988	1,012

Sumber : pengolahan data dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar di sekitar angka 0, maka tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.



Sumber : pengolahan data dengan SPSS (2025)

Gambar 1. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar grafik *scatterplot* diatas terlihat data residual menyebar, baik menyebar diatas maupun dibawah titik 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2021) Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji signifikan parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474,035	2	237,017	125,275	,000 ^b
	Residual	155,142	82	1,888		
	Total	629,176	84			

Sumber : pengolahan data dengan SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel 5.10 hasil uji simultan (uji F) diatas, disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan birokrasi dan kedisiplinan kerja secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2021) Uji Parsial (uji t) digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berdasarkan hasil dari jawaban responden didapatkan hasil data uji parsial (uji t) sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,948	2,580		1,143
	Total Kepemimpinan Birokrasi	,518	,047	,603	10,937
	Total Kedisiplinan Kerja	,544	,053	,563	10,200

Sumber : pengolahan data dengan SPSS (2025)

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh kepemimpinan birokrasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya secara parsial kepemimpinan birokrasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh kedisiplinan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya secara parsial kedisiplinan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Determinan Koefisien (R^2)

Menurut (Ghozali, 2021) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana suatu model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Berdasarkan hasil dari jawaban responden didapatkan hasil data uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,753	,747	1,37549

Sumber : pengolahan data dengan SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel 11 hasil koefisien determinasi diatas, diketahui bahwa nilai dari adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,747 yang artinya bahwa pengaruh variabel kepemimpinan birokrasi (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak disertakan pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Peran Kepemimpinan Birokrasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi $< 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan birokrasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi. Artinya, peran kepemimpinan birokrasi semakin meningkat, maka semakin besar pula kecenderungan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sangat berdampak langsung terhadap kinerja dan target kinerja Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan birokrasi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang searah.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi $<0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi. Artinya, kedisiplinan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu maupun tim kerja.

Analisis Peran Kepemimpinan Birokrasi Dan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi $<0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan birokrasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak bisa hanya pengaruh kepemimpinan birokrasi dan kedisiplinan kerja secara sendiri-sendiri, tetapi kepemimpinan birokrasi dan kedisiplinan kerja harus secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: (1). Secara parsial, kepemimpinan birokrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. (2). Secara parsial, kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. (3). Secara simultan, kepemimpinan birokrasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan peneliti, maka peneliti memberikan saran kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, sebagai berikut: (1). Instansi perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan kepemimpinan birokrasi, dimana pemimpin harus bisa meningkatkan kepemimpinan di seluruh jajarannya dan menghargai potensi setiap bawahnya dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

(2). Instansi perlu memberikan pengarahan pegawai agar lebih meningkatkan kedisiplinannya baik pada disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan serta disiplin terhadap tanggung jawab agar dapat memaksimalkan kinerja baik individu maupun kelompok. (3). Instansi perlu melakukan evaluasi kinerja pegawai secara rutin dengan menggunakan dengan menggunakan metode penilaian yang transparan dan objektif. Hal ini tidak untuk penilaian terhadap hasil pekerjaan mereka tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan kualitas kerja dan mencapai target yang telah ditetapkan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfian, M., & Wahyuni Amelia, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1).
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Arrahman, T. (2021). Peran kepemimpinan kepala dinas dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2259>
- Aryanti, P., Novriansyah, Y., & Isman, I. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai dimediasi pengambilan keputusan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bungo. *Manuhara*, 3(1), 247–259. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i1.1525>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Machzunah, A., Sumarni, & Widiastuti, F. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 104–114. <https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.2953>
- Mujahidah, U. A., & Wulandari, S. P. (2022). Pengukuran kinerja karyawan berdasarkan penerapan sistem manajemen mutu di PT AKAM Kota Sorong Provinsi Papua Barat. *Jurnal Teknik Industri*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.63544>
- Ngabito, D., & Pakaya, I. I. (2024). Pengaruh kepemimpinan birokrasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 10(4), 1095. <https://doi.org/10.32884/ideas.v10i4.1918>
- Nurmayunita, Elfina, R., & Permatasari, D. (2021). *Pengaruh diklat, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat daerah Pemerintah Kota (Pemko) Batam* [Skripsi, Universitas Ibnu Sina].

- Pasolong, H. (2021). *Kepemimpinan birokrasi*. CV Alfabeta.
- Putri, R. A. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan. *Jurnal of Social, Economics and Management Business (JOSEAMB)*, 2(3). <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i3.290>
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis (JISMAB)*, 2(1). <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>
- Rohmah, F., Budiwati, H., & Sulistyan, R. B. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal Manajemen dan Kinerja Pelayanan Publik*, 5(2), 45–53.*
- Santi, S., Maulana, A., & Khairuddin, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan birokrasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir. *Benefit: Journal of Business, Economics, and Finance*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i2.373>