

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SIMPANGKATIS
KECAMATAN SIMPANGKATIS KABUPATEN BANGKA TENGAH KEPULAUAN
BANGKA BELITUNG**



Disusun Oleh:

Riski

NIM : 2032229

Program Studi : S1 Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA
SIMPANGKATIS KECAMATAN SIMPANGKATIS KABUPATEN
BANGKA TENGAH KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Simpangkatis Kecamatan Simpangkatis Kabupaten Bangka Tengah Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling non probability teknik sampling jenuh dengan seluruh jumlah populasi 32 orang pegawai yang terlibat di kantor desa simpangkatis di jadikan sampel. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi dan teknik kuesioner yang diberikan kepada pegawai. Hasil penelitian ini diolah menggunakan SPSS₂₁. Dengan hasil uji t (parsial) menunjukkan hasil variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dengan perolehan nilai t hitung $2,330 > 2,048$ t tabel dan nilai sig $0,027 < 0,05$, variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t hitung $6,059 > 2,048$ t tabel dan sig $0,000 < 0,005$, dan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t hitung $4,530 > 2,048$ t tabel dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil dari R^2 memperoleh nilai sebesar 0,873 atau sebesar 87,3% yang berarti antara variabel independent dan variabel dependen mempunyai hubungan yang kuat, sedangkan sisanya 12,7% disebabkan oleh faktor luar yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND
WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF SIMPANGKATIS
VILLAGE OFFICE EMPLOYEES, SIMPANGKATIS DISTRICT, BANGKA
CENTRAL DISTRICT, BANGKA BELITUNG ISLAND**

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of leadership style, motivation and work discipline on the performance of employees of The Simpangkatis Village Office, Simpangkatis Subdistrict, Central Bangka District, Bangka Belitung Islands. This research uses a quantitative approach method. The sampling method in this research used a non-probability sampling method, a saturated sampling technique with the entire population of 32 employees involved in the simpangkatis village office being sampled. This research data collection method uses observation techniques and questionnaire techniques given to employees. The results of this research were processed using SPSS₂₁. The results of the t test (partial) show that the leadership style variable partially has a positive and significant effect, with a calculated t value of 2,330 > 2,048 t table and a sig value of 0,027 < 0,05, the motivation variable partially has a positive and significant effect, with a t value calculated 6,059 > 2,048 t table and sig 0,000 < 0,05, and the work discipline variable partially has a positive and significant effect, with a calculated t value of 4,530 > 2,048 t table and a sig value of 0,000 < 0,05. Meanwhile, the results of R² obtained a value of 0,873 or 87,3%, which means that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship, while the remaining 12,7% is caused by external factors that were not studied.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline And Employees Performance

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Organisasi ataupun instansi pemerintahan pasti akan memiliki kepemimpinan dan memerlukan peran seorang pemimpin dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi ataupun instansi agar manajemen bisa berjalan dengan baik. Kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin bagaimana mempengaruhi anggota agar mencapai tujuan organisasi. Fauzan, (2023:99) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam memimpin, mengarahkan serta memberi motivasi pada orang-orang dalam mencapai tujuan dan visi yang sudah ditetapkan. Aspek kepemimpinan melibatkan bagaimana kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dan tegas, menginspirasi dan memberikan motivasi anggota, serta memimpin dengan integritas dan konsisten.

Kepemimpinan yang efektif yakni pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mencapai keberhasilan organisasi maupun suatu instansi. Menon (2002) dalam Tewal Bernhard et al., (2017:201) berpendapat bahwa kualitas dari seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan maupun kegagalan sebuah organisasi. Oleh itu saat organisasi mengalami perkembangan dan berhasil yang pertama akan dilihat adalah pemegang kendali sebuah organisasi yakni pemimpin, sebaliknya jika organisasi dalam keadaan tidak mampu bertahan atau sedang mengalami keruntuhan pesat maka pemimpin juga yang dianggap sebagai penyebabnya kegagalan sebuah organisasi.

Robbin (2003) dalam Tewal Bernhard et al., (2017:204) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Bennis dalam Fauzan, (2023:103) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan

untuk mengubah visi menjadi kenyataan. Hal ini menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam mengubah visi menjadi kenyataan dengan cara mengambil tindakan konkret dan efektif. Pemimpin yang efektif juga harus mampu mengatasi masalah perilaku organisasi, menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan dan mampu membuat pilihan yang tepat dalam situasi yang kompleks dan sulit.

Kepemimpinan tidak lepas dari bagaimana seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya dalam sebuah organisasi atau instansi. Kartono (2005) dalam Tulhusnah, (2020:7) menyatakan gaya kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin", yang berarti seseorang yang memiliki kemampuan dan kelebihan, terutama dalam satu bidang, sehingga pemimpin mampu mempengaruhi orang lain untuk berkolaborasi dalam tindakan untuk mencapai tujuan dan tujuan tertentu. Menurut Tampubolon gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang berasal dari kombinasi falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika mereka mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Khaeruman et al., 2021:43). Susanto dalam Tulhusnah, (2020:8) mendefinisikan dimana definisi gaya kepemimpinan dikategorikan menjadi tiga elemen, yaitu sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan merupakan proses.
- b. Gaya kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (hubungan) antara pimpinan dan bawahan.
- c. Gaya kepemimpinan merupakan ajakan kepada orang lain.

Pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, dia sudah melakukan dan menerapkan gaya pola pikir seorang pemimpin. karena sebab itu, perilaku yang ditunjukkan oleh bawahan pada dasarnya adalah tanggapan atau respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang mereka lihat yang kemudian diterapkan dan dicontohkan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya dikenal sebagai gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan

menggunakan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi manajemen di dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan menunjukkan adanya sifat dan perilaku pemimpin dalam sebuah organisasi. Busro dalam Manik et al., (2022:191) mengemukakan, model kepemimpinan adalah "suatu upaya dengan cara apa seorang atasan dapat memotivasi para bawahannya sehingga dengan ikhlas bersedia mengerjakan berbagai macam kegiatan bersama yang diinstruksikan oleh atasan tanpa merasa bahwa dirinya dipaksa dalam rangka menyelenggarakan sasaran organisasi". Dalam pernyataan Hasibuan (2007) dia menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi" (Tulhusnah, 2020:8).

Hasnawati et al., (2021:18) menyimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Tulhusnah, (2020:8) juga menarik kesimpulan secara umum dan menyatakan bahwa, pengertian gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang dipergunakan pemimpin dengan kecakapan dan kelebihan yang dimiliki pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku bawahan agar mau bekerja sama melakukan aktivitas secara efektif dan efisien dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah.

Peneliti menyimpulkan dari pengertian para ahli diatas, bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya ketika memimpin. Pemimpin merupakan seorang yang mempunyai keterampilan atau skill yang lebih sehingga mampu mengarahkan bawahannya menjadi lebih baik lagi, optimal dalam bekerja, menjadi termotivasi dalam bekerja serta mampu menkondisikan semua

situasi yang ada. Pemimpin juga harus cerdas dalam menyatukan semua pegawai dari segi perbedaan yang ada demi sebuah tujuan yang sama dalam sebuah pekerjaan baik dalam perusahaan maupun organisasi pemerintahan. Terlebih lagi dalam organisasi yang mengayomi masyarakat atau melayani masyarakat seperti kantor desa, pemimpin harus bisa dan memiliki kemampuan mempengaruhi pegawai agar lebih giat lagi bekerja demi memenuhi kebutuhan masyarakat, kendali seorang pemimpin sangat penting disini.

2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Hasnawati et al.,(2021:18) menyebut ada beberapa jenis-jenis gaya kepemimpinan itu sendiri, diantaranya yaitu:

a. Gaya kepemimpinan Otokratis

Salah satu karakteristik gaya kepemimpinan otokratis adalah sebagai berikut: a) Pemimpin menentu kebijaksanaan; b) Atasan secara teratur mengubah metode dan prosedur kegiatan, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas. c) Pemimpin memberikan pembagian tugas kerja baik individu maupun kerja tim. d) setiap pekerjaan setiap anggota pemimpin selalu menjadi pusat utama baik dalam pujian atau kecaman.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini berciri yaitu: a) Kelompok berbicara tentang kebijaksanaan, pemimpin mendorong dan membantu dalam pengambilan keputusan. b) dalam Kegiatan bermusyawarah atau rencana umum untuk mencapai tujuan kelompok, jika diperlukan pemimpin dapat menyarankan dua opsi teknis atau lebih yang dapat membantu dan dipilih. c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas diputuskan oleh kelompok. d) Pemimpin harus objektif atau jujur dalam pujian dan kecaman, serta mereka mencoba menjadi anggota

kelompok biasa supaya semangat meski tanpa melakukan banyak pekerjaan.

c. Gaya kepemimpinan kebebasan

Gaya kepemimpinan ini berciri-ciri: a) Kebebasan total untuk membuat keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin. b) dari macam bahan yang disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap dalam memberikan informasi meskipun dia tidak berpartisipasi dalam diskusi. c) Pemimpin sama sekali tidak terlibat dalam penentuan tugas, dan d) sering membuat komentar spontan mengenai kegiatan anggota atau pertanyaan tanpa tujuan untuk menilai atau mengatur peristiwa.

3. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Pasalong (2008), dalam Tulhusnah, (2020:10) menyatakan secara operasional ada lima fungsi pokok gaya kepemimpinan, antara lain yaitu:

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang

dalam pelaksanaan. Menjalankan fungsi konsultasi dapat diharapkan keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksinya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa gaya kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono, (2008:34) menyatakan didalam Khaeruman et al., (2021:54) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan seorang karyawan, yaitu: a. Tingkat komunikasi antara atasan dan bawahan (komunikasi), b. Kesiediaan atasan untuk mendorong bawahan untuk mengeluarkan ide dan saran (memotivasi), c. Tingkat otoritas atasan dalam memberikan kebebasan untuk mengerjakan tugas (tegas), dan d. Tingkat perhatian atasan pada prestasi kerja.

Manik et al., (2022:191) mengutip pendapat menurut Siagian (2014:84) dalam bukunya "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja" dibagi menjadi tujuh, yaitu sebagai berikut :

- a. Suasana saling mempercayai
Interaksi dari seorang atasan dengan pengikutnya yang diharapkan adalah suatu interaksi yang dapat meningkatkan iklim/suasana saling mempercayai.
- b. Penghargaan atas pendapat bawahan
Seorang pimpinan yang menyampaikan penghargaan atas pendapat dari pengikutnya akan dapat memberikan perbedaan individual bagi para pengikutnya.
- c. Mempertimbangkan respon para pengikut
Bisa dimengerti bahwa kepedulian pada individu mewujudkan visi manajerial yang berlandaskan pada dimensi sesama dari sikap seorang atasan.
- d. Perhatian pada ketentraman aktifitas bagi para pengikut
Ikatan antara pribadi dan golongan akan mewujudkan keinginan-keinginan dari sikap pribadi. Keinginan-keinginan ini akan membuahkan kontribusi-kontribusi spesifik yang wajib dilakukannya.
- e. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya

Pada hakekatnya seorang atasan dalam perannya sebagai pemimpin senantiasa berhubungan dengan dua hal penting yaitu yang berkaitan dengan pekerja dan yang berkaitan dengan pekerjaan.

- f. Mempertimbangkan faktor kenyamanan kerja para anggota.

Dalam dunia industri seorang atasan benar-benar wajib selalu mempertimbangkan segala sesuatu yang bisa meningkatkan kenyamanan kerja para anggota dalam menuntaskan pekerjaannya, dengan demikian ikatan yang selaras antara pimpinan dan pekerja akan terlaksana.

- g. Pengakuan atas kedudukan para anggota organisasi dengan benar dan kompeten.

Atasan dalam kaitannya dengan pekerja harus menghargai dan menghormati kedudukan yang disandang pekerjanya dengan cara yang benar dan kompeten.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Handoko (2010:143) dalam Hasnawati, (2021:7) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan atau pemberian daya gerak yang menjadi kegairahan seseorang dalam bekerja sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka dalam mencapai kepuasan. konsep kerja motivasi dalam manajemen di sebuah organisasi yaitu hanya berlaku pada sumber daya manusia (SDM) saja. Mengapa pentingnya motivasi? Karena motivasi adalah hal yang mendorong, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia untuk bekerja keras dan dengan semangat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karena itu motivasi jadi sangat penting di dalam organisasi maupun

perusahaan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan (Emron, 2010:115). Organisasi yang didasarkan pada motivasi ini, yang biasanya bertujuan untuk memperoleh pendapatan semaksimal mungkin dan menjadi perusahaan yang sangat baik di mata pelanggan, dapat berkembang dengan baik dan mencapai tujuannya.

Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan, dan kepuasan karena selalu ada dorongan untuk perubahan. Motivasi muncul sebagai hasil dari adanya kebutuhan, dan karenanya perbuatan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu (Paresae, 2022:60).

Mangkunegara (2010) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Hasnawati et al.,(2021:10) menyatakan, yang berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kerja. sedangkan menurut (Krietner dan Kinicki, 2001:981) motivasi adalah proses psikologis yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan.

Paresae, (2022:61) menyimpulkan bahwa Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang dapat berpengaruh kepada perilaku mereka untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Individu dapat memperoleh kekuatan ini atau sejumlah kekuatan dari luar. Motivasi karyawan di tempat kerja mempengaruhi hasil kinerja mereka, baik secara positif maupun negatif. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Sulfina et al., (2023:165) menjelaskan bahwa Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi, yang juga dikenal sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan. Motivasi dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga mereka dapat bertindak dan bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan menghasilkan hasil terbaik.

Hasnawati et al., (2021:15) Mengambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan, keinginan dan tingkat kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya dalam rangka mencapai prestasi terbaik. Tinggi rendahnya motivasi berprestasi seseorang dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya, pertimbangan terhadap risiko, umpan balik, kreatif inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik. Mangkunegara mendefinisikan motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Khaeruman et al., 2021:28).

Peneliti dapat menyimpulkan dari pengertian para ahli diatas, bahwa motivasi adalah suatu tekanan serta dorongan dalam diri seseorang agar lebih bersemangat dan termotivasi dalam melakukan kegiatan atau sebuah pekerjaan, sehingga mereka lebih leluasa dalam menjalankan tugas-tugasnya dan mempunyai keinginan serta tujuan tertentu dalam diri seseorang. Jadi dalam hal motivasi pimpinan harus bisa memberikan motivasi terbaik buat pegawainya, motivasi bisa datang dan timbul dari mana saja, akan tetapi tidak semua orang memiliki motivasi dalam dirinya. Motivasi bisa timbul ketika seseorang memiliki tujuan dan pencapaian yang mau mereka peroleh, ketika seorang telah termotivasi, mereka akan lebih kondusif dalam bekerja.

2. Tujuan Motivasi

Motivasi sendiri disuatu organisasi menjadi suatu alat peningkatan semangat serta kekuatan untuk menggerakkan bawahan agar lebih giat lagi dalam bekerja dan selalu bersemangat serta bergembira agar dapat mencapai kinerja yang efisien dan efektif dalam meraih tujuan organisasi. Ada beberapa alasan motivasi diadakan, motivasi sendiri diadakan serta penting untuk bertujuan sebagai berikut (Hasibuan, 2011:146) :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi tanggung jawab terhadap tugastugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

3. Macam-macam Motivasi

Marquis dalam Shaleh, (2004) menggolongkan motivasi menjadi tiga macam yaitu:

- a. Kebutuhan-kebutuhan organis, yaitu motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan pokok seperti makan, minum, kebutuhan bergerak dan istirahat/tidur.
- b. Motivasi darurat yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dan dorongan untuk mengejar.
- c. Motivasi objektif, yaitu motivasi yang diarahkan kepada objek atau tujuan tertentu di sekitar kita, motif ini mencakup kebutuhan untuk eksplorasi, manipulasi, menaruh minat.

4. Jenis-jenis dan Alat Motivasi

Hasibuan, (2011:150) menyatakan jenis motivasi yang biasanya diberikan kepada seorang individu di dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi positif (insentif positif): Manajer memotivasi karyawan mereka dengan memberikan hadiah kepada mereka yang melakukan hal-hal yang melampaui standar. Karena manusia biasanya senang menerima yang baik-baik saja, semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif) didefinisikan sebagai ketika seorang manajer memaksa bawahannya untuk bekerja sesuai standar manajer yang memberikan tekanan lebih karena mereka takut akan dihukum. Dalam jangka pendek, ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, tetapi dalam jangka panjang dapat berdampak buruk dan fatal.

Motivasi positif akan menjadi efektif dalam jangka panjang, akan tetapi motivasi negatif akan berefek dan efektif dalam jangka pendek dan bisa beresiko fatal berdasarkan jenis motivasi diatas. Hasibun, (2011:149) juga menyatakan bahwa ada dua alat yang digunakan untuk melakukan motivasi kebawahan, seperti berikut ini:

- a. Insentif Material:
Ini adalah alat yang digunakan manajer untuk mendorong karyawan dengan memberikan penghargaan materiil dalam hasil prestasi kerja mereka. Penghargaan ini biasanya berupa uang dan barang.
- b. Nonmaterial Incentive
motivasi ini sebagai daya perangsang, hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan spiritual, biasanya terdiri dari penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, perlakuan yang wajar, dan bisa jadi promosi kenaikan jabatan.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Gomes, (2011:180) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor Individual
faktor yang sifatnya individual diantaranya, yaitu:
 - 1) Tujuan-tujuan (*goals*)
 - 2) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- b. Faktor-faktor Organisasional
faktor yang berasal dari organisasi, meliputi:
 - 1) Pembayaran atau gaji (*pay*)
 - 2) Keamanan pekerjaan (*job security*)
 - 3) Sesama pekerja (*co-workers*) atau kerjasama
 - 4) Pengawasan (*supervision*)
 - 5) Pujian (*praise*)

6. Indikator-Indikator Motivasi

Maslow dalam Hasnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

- a. kebutuhan fisiologis
- b. kebutuhan keselamatan
- c. kebutuhan sosial
- d. kebutuhan akan penghargaan
- e. aktualisasi diri

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu fungsi yang terpenting adalah kedisiplinan, karena tingkat disiplin pegawai berkorelasi langsung dengan tingkat kerja yang dicapai. Tanpa menerapkan disiplin kerja yang baik dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan, sulit bagi karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Efeknya organisasi atau perusahaan akan kesulitan bahkan tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan dari karyawannya, jika karyawan tidak menerapkan disiplin yang baik dan adil di diri mereka masing-masing saat berada dalam kinerja di sebuah organisasi atau perusahaan.

Sentosa dalam Nurkhotimah, (2022:4) menyatakan disiplin kerja adalah tingkat kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi aturan organisasi dan standar sosial yang berlaku diperusahaan atau organisasi. Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugasnya dengan baik, menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

Mangkuprawira dalam Sulfina menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan yaitu saat seorang karyawan secara sadar mematuhi peraturan dan aturan organisasi tertentu. Kedisiplinan ini bisa berdampak besar pada kinerja karyawan itu sendiri dan bagi organisasi. Sedangkan Fathoni, (2006) mengemukakan bahwa Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan didalam organisasi atau perusahaan dan sadar akan tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan. Karyawan yang disiplin dapat didefinisikan sebagai orang yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan organisasi dan standar sosial yang berlaku di organisasi yang ada (Sulfina et al., (2023:166).

Siswono dalam Nurkhotimah, (2022:4) mengemukakan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang pegawai dengan penuh kesadaran dan ketulusan keikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi.

Nurkhotimah, (2022:5) menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Sedangkan Sulfina et al., (2023:166) menyatakan dalam kesimpulannya bahwa, disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.

Peneliti dapat menyimpulkan dari pengetahuan para ahli diatas, bahwa disiplin kerja pegawai adalah sikap disiplin diri yang tertanam di diri seorang dengan penuh kesadaran dengan peraturan yang ada di dalam sebuah organisasi yang kemudian konsisten dalam pekerjaan, yaitu dengan menaati peraturan yang ada di dalam organisasi tersebut dan kemudian menerapkan kedisiplinan pekerjaan, seperti datang tepat waktu, begitupun di waktu pulang dan menyelesaikan pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya.

Mangkunegara mendefinisikan ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif (Paresae, 2022:62).

- a. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah

digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

- b. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Tujuan Disiplin Displin Kerja

Sastrodiwiryono berpendapat secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan antara lain (Khaeruman et al., 2021:24) :

- a. Agar pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Organisasi pemerintahan maupun organisasi yang menjalankan bidang bisnis, pasti akan selalu terdapat faktor yang akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Berikut faktor disiplin pegawai menurut Sustrisno dalam (Khaeruman et al., 2021:25) antara lain yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
- c. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada karyawan melanggar disiplin kerja maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- e. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan.
Pegawai/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai/karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan dalam Khaeruman, (2021:26) menyatakan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Mematuhi peraturan organisasi, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- c. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
- d. Tanggung jawab dalam komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Soedarmayati dalam Shaleh, (2018:63) menyatakan kinerja adalah *output* atau hasil dari suatu proses, kinerja sangat terkait dengan produktivitas karena menunjukkan seberapa keras upaya yang dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi mereka sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan kerja yang baik dan maksimal. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, inisiatif pengalaman kerja, disiplin dan motivasi pegawai. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan

dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya yang sudah ditentukan sebelumnya. Skill dan kesiapan saja tanpa pemahaman yang jelas dalam mengerjakan sesuatu, tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, seseorang pegawai tidak dapat melakukan sesuatu dengan cukup efektif tanpa arahan dan pemahaman.

Burso mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Manik et al., 2022:192).

Hasibuan menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai (Khaeruman et al., 2021:8).

Sulfina et al., (2023:167) menyatakan bahwa kinerja adalah jumlah pekerjaan seseorang yang dilakukan oleh pegawai yang memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan pegawai dan hasil yang

diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi (Paresae, 2022:63).

Kinerja sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu prestasi kerja, atau hasil kerja, baik kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Satriari menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang akan dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma atau etika (Nurkhotimah, 2022:3).

Kinerja dapat dilihat dari dua perspektif yaitu, kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja organisasi yaitu totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi, sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam sebuah organisasi atau instansi. Organisasi maupun kinerja memiliki kaitan erat, sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi harus dapat digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang aktif berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai yakni suatu hasil dari kerja pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, target, sasaran. Standar kerja dan kriteria lainnya. Sulfina et al., (2023:167) “menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang karyawan yang memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Novia mengatakan bahwa kinerja adalah “Hasil hasil kegiatan yang diraih individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh komunitas

individu dalam suatu industri juga disebut dengan kinerja dari pegawai” (Manik et al., 2022:192).

Nurdiah, (2018:74) menyimpulkan juga bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Khaeruman, (2021:7) mendefinisikan kinerja didalam manajemen dengan definisi hasil kerja pegawai, prestasi kerja pegawai dan *performance* dari pegawai. Karena kinerja merupakan komponen penting dalam pencapaian tujuan instansi maupun perusahaan. Dari kerja pegawai yang baik, perusahaan atau instansi dapat mencapai tujuannya.

Purnomo mengemukakan kinerja pegawai merupakan suatu cara dalam menggunakan perbandingan hasil pelaksanaan tugas beserta tanggung jawab organisasi dalam lintas waktu, efektivitas sebuah organisasi dan posisi tertentu dapat mengevaluasi kinerja pegawai. Sedangkan Sidiati menyatakan bahwa kinerja pegawai atau karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku dalam faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja pegawai, terutama kapasitas pegawai dalam bekerja (Tsuraya & Fernos, 2023:264).

Kusriyanto mendefinisikan kinerja pegawai adalah sebagai perbandingan pencapaian hasil yang dicapai dengan peran pegawai serta tenaga persatuan waktu kerja. Mangkunegara juga mengartikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan kinerjanya yang diberikan dan bertanggung jawab (Huseno Tun, 2016:87).

Peneliti dapat menyimpulkan dari pengertian para ahli diatas, bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja baik secara individu maupun secara tim dalam melaksanakan tugas-tuganya sesuai kapasitas yang telah

diberikan organisasi maupun instansi untuk dipertanggung jawabkan. Hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana mereka menaati SOP kerja yang telah di tentukan, bagaimana mereka melakukan suatu pekerjaan dengan baik serta bagaimana mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya baik secara waktu maupun kepuasan dari seberapa efisien hasil kerjanya dan seberapa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Keberhasilan suatu instansi ataupun organisasi tidak lepas dari hasil kinerja pegawainya, oleh sebab itu kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dan dalam proses kinerja pegawai skill individu maupun tim serta pengalaman juga menjadi hal positif pegawai dalam pencapaian prestasi kerja mereka.

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Mangkunegara, (2005) dalam Huseno Tun, (2016:91) menyatakan secara spesifik mengenai tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar dalam mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.
- d. Sebagai dasar dalam mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan.
- e. Sebagai alat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.

3. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Istiningsih mengatakan dalam Paresae, (2022:63) bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a. Faktor Individual yang terdiri dari Kemampuan Dan Keahlian, Latar Belakang, serta Demografi.
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, Attitude, personality, Pembelajaran Dan Motivasi.
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur dan Job Design.

Khaeruman et al., (2021:9) menyimpulkan bahwa faktor individu dan lingkungan memiliki hubungan yang dapat mempengaruhi kinerja, dan keduanya merupakan dasar pencapaian kinerja organisasi untuk mencapai tujuannya.

4. Penilaian Kinerja Pegawai

faktor-faktor selain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi maupun perusahaan, terdapat juga unsur untuk melakukan penilaian kinerja pegawai. Penilaian dalam proses menafsirkan atau menetapkan nilai, kualitas atau status beberapa objek, baik orang maupun barang.

Hasibuan mengatakan dalam Khaeruman et al., (2021:10) menyatakan bahwa kinerja Pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu adalah:

- a. Kesetiaan
 Dalam hal ini, seseorang pegawai dianggap memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi. Hal ini juga didasarkan pada tekad dan kesanggupan pegawai atau karyawan

untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh keahlian, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan mereka untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan kepada mereka.

c. Kreativitas

Dengan kreativitas, kemampuan pegawai untuk menjadi kreatif dan memanfaatkan potensi mereka untuk menyelesaikan tugas mereka sehingga bekerja lebih efisien dan produktif dalam organisasi.

d. Kerja Sama

Kerja sama bisa diukur dari seberapa ingin pegawai satu sama lain untuk berkolaborasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam meningkatkan hasil pekerjaan mereka.

e. Kecakapan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka untuk di selesaikn dan dikerjakan dengan semaksimal mungkin.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang penting yang ada dalam diri seseorang. Tanggung jawab berarti bahwa seorang karyawan atau pegawai berkomitmen untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya, dan berani mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan hasilnya.

5. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Pimpinan di sebuah organisasi juga membutuhkan alat atau metode pengukuran yang tepat saat pengukuran kinerja pegawai atau karyawan, hal ini guna untuk mengurangi dampak negatif bagi pekerja, terlebih lagi di dalam organisasi yang menjalankan tugas pemerintahan dan melayani masyarakat.

Robert dalam Khaeruman et al., (2021:17) indikator kinerja pegawai merupakan sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan serta ditunjukkan dalam bentuk jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas ini dihitung dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai.

b. Kualitas

Ketaatan dengan prosedur, disiplin, dan dedikasi merupakan kualitas seseorang. Kualitas kerja diukur dari pegawai atau karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian pegawai.

c. Kerjasama

Kemampuan untuk bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil maksimal dan produktivitas.

Burso juga berpendapat dalam Manik et al., (2022:192) terhadap indikator kinerja, dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai, organisasi bisa menggunakan beberapa indikator berikut:

a. Indikator dari hasil kerja

1) Jumlah hasil aktifitas

- 2) Mutu prestasi kerja
 - 3) Ekonomis dalam melakukan kewajiban
- b. Indikator dari karakter kegiatan
- 1) Ketertiban aktifitas
 - 2) Gagasan
- c. Indikator dari sifat pribadi
- 1) Kejujuran
 - 2) Mudah bersosialisasi.

E. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil-hasil penelitian terdahulu yang bisa dijadikan acuan dalam topik penelitian ini. Berbagai penelitian telah dilakukan berbagai pihak untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, adapapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan seperti dibawah ini:

1. Penelitian oleh Hidayat Rahmat (2022) penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi”. Dalam penelitian ini pegawai pemerintahan daerah mengalami ketidakstabilan pelayanan kepada masyarakat dalam kebutuhan masyarakat dan pegawai yang tidak berada di tempat pelayanan saat jam kerja. Masalahnya masih kurang disiplinnya pegawai di kantor desa sukaindah dalam menjalankan tugasnya. Ini juga disebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran warga di desa sukaindah. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dengan populasi berjumlah 50 orang. Hasil dari uji penelitian ini,

pertama berdasarkan analisis regresi uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, berdasarkan analisis regresi uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dari penelitian ini adalah populasi pegawai kantor desa berjumlah 50 orang dan objek yang akan diteliti yaitu pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi.

2. Penelitian oleh Tensiani (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum”. Dalam penelitian ini pegawai Kecamatan Garum banyak yang menyalahi prosedur kerja. Masalahnya, di Kantor Kecamatan Garum pemimpin tidak menerapkan gaya kepemimpinan, baik dari segi memotivasi pegawai maupun mencontohkan sikap disiplin. Adapun akibat dari permasalahan gaya kepemimpinan ini, banyak pegawai Kantor Kecamatan Garum tidak dapat motivasi dan disiplin dalam bekerja seperti, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi dan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu, tanpa adanya perhatian khusus, serta saran positif dari pimpinan dan tanpa adanya hukuman bagi pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linier berganda. Secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Garum. Sedangkan secara parsial tidak ada pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor

Kecamatan Garum. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan di teliti yaitu pegawai Kantor Kecamatan Garum dan tidak ada pengaruh positif anatar motivasi terhadap kinerja pegawai serta tidak ada juga pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian oleh Rajagukguk et al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Hokinda Citralestari”. Dalam penelitian ini di PT Hokinda Citralestari seringkali terjadi cacat produk, masalahnya kinerja pegawai di PT Hokinda Citralestari terjadi penurunan disebabkan terindikasi oleh faktor kepemimpinan, kurangnya motivasi dan kurangnya disiplin kerja juga. Akibatnya kinerja pegawai menurun jadi tidak maksimal, sehingga sering terjadi retur produk dari konsumen, hal ini kurangnya pengawasan dari pimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan instrumen kuisisioner dan menggunakan rumus hitung slovin. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek penelitian yaitu pegawai PT. Hokinda Citralestari.
4. Penelitian oleh Saputra & Wahyuni (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garahu Jaya Abadi”. Dalam penelitian ini PT. Garahu Jaya Abadi mengalami penurunan hasil kerja karyawan. Masalah di penelitian ini adalah kurangnya disiplin kerja pada PT Garahu Jaya Abadi, karyawan semena-mena tanpa memberikan kejelasan ketidakhadiran pegawai, yang menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif.

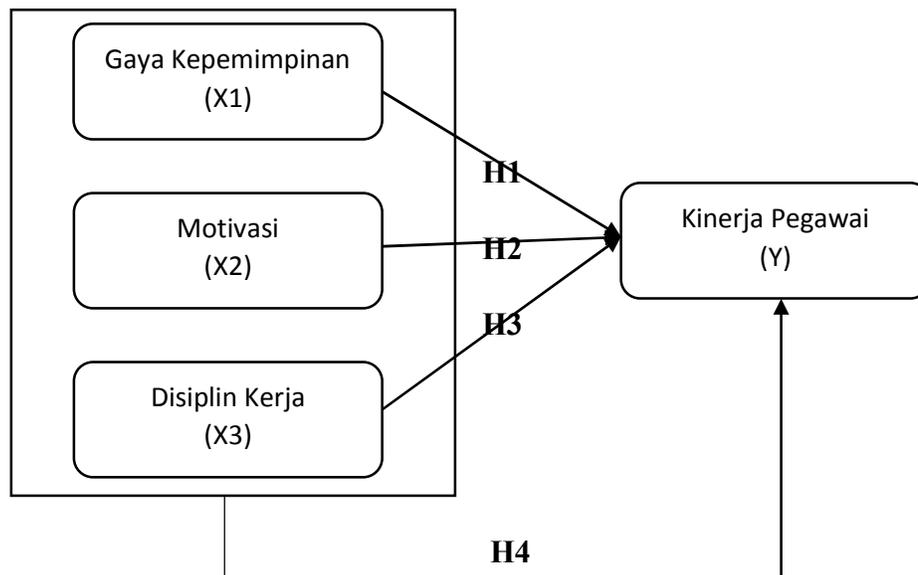
Metode yang di gunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda di bantu dengan program SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah hasil penenlitan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan serta objek yang akan di teliti yaitu PT. Gaharu Jaya Abadi.

5. Penelitian oleh Mayuhardi (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Se Kota Jambi”. Dalam penelitian ini Pemerintah Kota Jambi sedang upaya mewujudkan visi dan telah menyusun rumusan misi, dalam mencapai visi melalui penetapan tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang akan di capai. Ada beberapa Masalah dalam penelitian ini, permasalahan yang dialami Pemerintah Kota Jambi yaitu, belum optimalnya terhadap pengelolaan SDM aparatur, masih rendahnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur, kurangnya motivasi dari aparatur serta belum optimalnya kapasitas dan profesionalisme dari aparatur. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan verifikatif serta menggunakan rentang skala, sedangkan secara verifikatif menggunakan analisis jalur atau path analisis. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Gaya

kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja dan kinerja pegawai kecamatan se Kota Jambi berada pada kategori sedang. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek lokasi penelitian yang berada di kecamatan se Kota Jambi dan pendekatan yang digunakan dari penelitian ini yaitu menggunakan rentang skala dan secara verifikatif menggunakan analisi jalur atau path analisis.

F. Kerangka Konsep

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan yang telah dirangkumkan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis. Berikut ini digambarkan model kerangka pemikiran antar variabel penelitian dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat), dimana yang menjadi variabel independent (bebas) adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan yang menjadi variabel dependent (terikat) adalah Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:68) menyatakan Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Pada penelitian kuantitatif, hipotesis lazim dituliskan dalam sub-bab tersendiri yaitu ada di bab 2. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Simpangkatis Kecamatan Simpangkatis Kabupaten Bangka Tengah Kepulauan Bangka Belitung.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Simpangkatis Kecamatan Simpangkatis Kabupaten Bangka Tengah Kepulauan Bangka Belitung.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Simpangkatis Kecamatan Simpangkatis Kabupaten Bangka Tengah Kepulauan Bangka Belitung.
- H4 : Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Simpangkatis Kecamatan Simpangkatis Kabupaten Bangka Tengah Kepulauan Bangka Belitung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, D.F. et al. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rayateh Utama Teladan Canggih Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, Vol 4, No 3, 906-923.
- Darwin, M. et al. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. CV. Media Sains Indonesia.
- Fauzan. (2023). *Perilaku Organisasi*. UIN KHAS Press.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol 3, No 2, 176-185.
- Ghofur, R. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*.
- Hardani, et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Mataram: Pustaka Ilmu.
- Hasnawati, et al. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Makassar: Pusaka Almaida.
- Hidayat, et al. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, Vol 11, No 1, 54-72.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai : Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Cetakan 1. Padang: Media Nusa Creative.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Listiani, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Madubaru Yogyakarta. *Jurnal STIE Mitra Indonesia*, Vol 6, No 2, 32-47.
- Manik, L. L. A. & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, Vol 11, No 1, 187-198.
- Marzuki, A. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai kantor lurah Lawang Kidul Kota Palembang. *Jurnal Kompetitif*, Vol 7, No 1.

- Nurdiah, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetisi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Unit Pelaksana Yogyakarta. Vol 3, No 2, 73-84.
- Nur, M, dkk. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma*, Vol 2, (1), 21-31.
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manageable*, Vol 1, (1), 42-55.
- Paresae, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *Jurnal Ilmiah Hukum Humaniora dan Politik*, Vol 2, (1), 58-66. doi:<https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1>
- Ramli, M. & Sarda. S. (2021). The Effect Of Leadership Style And Motivation On Performance Of Bank Btpn Employees, Sungguminasa Branch, Gowa Regency. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 5, No 2, 285-301.
- Rochaety, E. et al. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Edisi kedua. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Saputro, A. H. & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi)*, Vol 9, (4), 1563-1572. doi:<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan Dan Organisasi*. Cetakan Pertama. Palopo: Lembaga Penerbitan Kampus IAIN Palopo.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan Kesembilan Belas. CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sulfina, I. & Yani, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Mentasi (Manajemen dan Akuntansi)*, Vol 6, No 2, 162-173. doi:<https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.226>
- Suseno, B. D. et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang: CV. Eureka Media Aksara.

- Tewal, B. et al. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Manado: CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Tsuraya, A. F. & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, Vol 2, No 2, 259-278. doi:<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Tulhusnah, L. (2020). *Monograf Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama. Situbondo: CV. Confident.
- Yekti, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, Vol 1, No 3, 336-356.