

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus OPD Kecamatan Gajahmungkur)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada STIE Pelita Nusantara

Disusun Oleh:

ESTY PUJI CAHYANINGSARI

A02220773P

**STIE PELITA NUSANTARA
SEMARANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI

NAMA : ESTY PUJI CAHYANINGSARI
NIM : A02220773P
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus OPD
Kecamatan Gajahmungkur)

Dinyatakan disetujui dan diterima Dewan penguji untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** Pada Ujian Lisan tanggal September 2024

Ketua Penguji



Untung Widodo, SE, MM

Anggota Penguji



Dra. Lies Indriyatni, Msi

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA NUSANTARA

PROGRAM STUDI SARJANA – MANAJEMEN

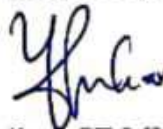
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ESTY PUJI CAHYANINGSARI
NIM : A02220773P
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus OPD
Kecamatan Gajahmungkur)

Telah diperiksa dan disetujui

Semarang, September 2024

Pembimbing



Yuliati, SE,MM



HALAMAN PERYATAAN HASIL KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ESTY PUJI CAHYANINGSARI

NIM : A02220773P

JURUSAN : MANAJEMEN

Adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantra dan menyatakan **Tidak melakukan penjiplakan (plagiat)** dalam menyusun skripsi. Apabila terbukti saya melakukan penjiplakan secara sengaja, maka saya siap menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku.

Semarang, September 2024



Esty Puji Cahyaningsari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- **“Terkadang yang membuatmu gelisah bukanlah musibah yang menguji, tetapi bahasa rindu Allah yang gagal kau pahami.”**

“Genggamlah dunia sebelum dunia meremehkanmu.”

“Tidak masalah jika kamu berjalan dengan lambat, asalkan kamu tidak pernah berhenti berusaha.”

PERSEMBAHAN

“Terima kasih kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, yang selalu memberikan perlindungan dan kekuatan kepada saya hambanya serta menjanjikan “bahwa setiap kesulitan pasti ada kemudahan”. Sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan maksimal.”

“Saya persembahkan penelitian saya untuk keluarga serta teman-teman yang juga mendukung tanpa henti.”

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Kecamatan Gajahmungkur. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Sampling Jenuh yaitu jumlah sampel sebanyak 68 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. Teknik uji yang dipakai adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R Square) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh angka sebesar $t_{hitung} -1,250 < t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,216 > 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh $t_{hitung} 2,209 > t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh $t_{hitung} 4,461 > t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gajahmungkur yang diperoleh $F_{hitung} 14,572 > F_{tabel} 2,75$, sedangkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance.

The population in this study is Employees at the Gajahmungkur District Office. Sampling was carried out using the Saturated Sampling method, which was a sample of 68 respondents. The types of data used are primary and secondary data. This study uses a questionnaire in its data collection. The test techniques used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests including normality tests, multicollinearity tests, and heterokedasticity tests. The hypothesis test in this study uses a partial test (t test), a simultaneous test (F test), and a determination coefficient test (R Square) using the SPSS version 23 application.

The results of this study show that Leadership has no effect on Employee Performance which is obtained by a figure of $-1,250 < t_{table} 1.66901$ and a significance value of $0.216 > 0.05$. Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance obtained from $2.209 > t_{table} 1.66901$ and a significance value of $0.031 < 0.05$. Work Discipline had a significant effect on Employee Performance obtained from $4.461 > t_{table} 1.66901$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Leadership, Motivation and Work Discipline had a simultaneous and significant effect on Employee Performance at the Gajahmungkur District Office which was obtained with a calculation of $14.572 > 2.75$, while the significance value is $0.001 < 0.05$.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan Rahmat Nya yang telah diberikan, yang telah memberikan kesempatan penulis menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian dari tugas akhir belajar, guna menyelesaikan studi program Sarjana Manajemen pada STIE Pelita Nusantara Semarang yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus OPD Kecamatan Gajahmungkur)”**

Penulis sangat bersyukur dan berterimakasih atas besarnya berkat Allah SWT yang telah memberikan kesabaran dan kesempatan ditengah kekurangan dan keterbatasan penulis dalam penyusunan skripsi ini, disamping itu penulis juga banyak menerima bimbingan, kritik, saran dan do'a dari banyak pihak yang telah membantu hingga tugas akhir ini selesai. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Luhgiatno, S.E., M.M., M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang.
2. Ibu Rudika Harminingtyas, S.E., M.M selaku Ka Prodi Manajemen yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir.
3. Ibu Yuliati S.E., M.M., selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk selalu memberi bimbingan, saran, pengarahan serta koreksi yang sangat bernilai dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Bapak Untung Widodo S.E., M.M., selaku dosen wali yang selalu memberikan semangat, dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Para dosen dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang yang telah banyak membantu proses perkuliahan hingga saat ini dan memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis selama kuliah.
6. Seluruh keluarga yang sangat saya sayangi dan cintai, yang sejak penulis yang sellau memberikan dukungan dan motivasi selama proses penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada sahabat dan teman-teman kerja yang mensuport dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan yang membangun sehingga skripsi ini berguna bagi pihak semua pihak. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 19 September 2024

Esty Puji Cahyaningsari

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN HASIL KARYA.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	1
1.4 Sistematika Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3 Penilaian Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	13
2.1.2 Kepemimpinan	14
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	14
2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.2.3 Teori-teori Kepemimpinan.....	17
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	21

2.1.3 Motivasi.....	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	22
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.3 Indikator Motivasi.....	25
2.1.4 Disiplin Kerja.....	26
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	26
2.1.4.2 Macam-macam Disiplin Kerja.....	28
2.1.4.3 Fungsi Disiplin Kerja.....	29
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	34
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.4 Kerangka Pemikiran.....	36
2.5 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Variabel Penelitian.....	39
3.1.1 Variabel Independen.....	39
3.1.2 Variabel Dependen.....	39
3.2 Definisi Operasional.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	41
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	42
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6 Metode Analisis Data.....	43
3.6.1 Analisis Deskriptif Responden.....	44
3.6.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	44
3.7 Uji Kualitas Data.....	45
3.7.1 Uji Validitas.....	45

3.7.2 Uji Reliabilitas	45
3.8 Uji Asumsi Klasik	46
3.8.1 Uji Normalitas.....	46
3.8.2 Uji Multikolinearitas	47
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.9 Uji Regresi Berganda.....	48
3.10 Pengujian Hipotesis.....	49
3.10.1 Uji t (Uji Parsial).....	49
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	49
3.10.3 Uji Analisis Koefisien Determinasi	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Analisis Deskriptif Responden.....	51
4.1.1 Umur Responden.....	51
4.1.2 Lama Bekerja Responden	52
4.1.3 Jenis Kelamin Responden	52
4.1.4 Pendidikan Terakhir Responden	53
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	53
4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan (X1).....	54
4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X2).....	55
4.2.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)	57
4.2.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	59
4.3 Uji Kualitas Data.....	60
4.3.1 Uji Validitas	6
4.3.2 Uji Reliabilitas	6
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4.1 Uji Normalitas.....	63
4.4.2 Uji Multikolinearitas	65
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.5 Uji Regresi Berganda.....	67
4.6 Pengujian Hipotesis.....	68
4.6.1 Uji t (Uji Parsial).....	68

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)	70
4.6.3 Uji Analisis Koefisien Determinasi r	71
4.7 Pembahasan.....	72
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	72
4.7.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	72
4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	72
4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai	73
BAB V PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap	5
Table 1.2 Daftar Karyawan Terlambat	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
Tabel 4.1 Umur Responden	58
Tabel 4.2 Lama Bekerja Responden	59
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	60
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan (XI)	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X2)	63
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)	65
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas	74
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji R Square	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Lembar Kuesioner	80
Lampiran II Data Tabulasi	84
Lampiran III Analisis Deskriptif Responden dan Variabel.....	88
Analisis Deskriptif Responden.....	88
Analisis Deskriptif Variabel.....	90
Lampiran IV Uji Validitas Data.....	92
Lampiran V Uji Plagiat Data.....	100
Lampiran VI Lembar Bimbingan	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Jumadyet al., 2021). Untuk mendorong kinerja karyawan, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi (Firman, 2017). Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Oleh karena itu, Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan (Gasmadia, Firman & Hamzah, 2022).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Penilaian Kinerja Pegawai berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan tujuan pokok dan fungsi masing-masing unit kerja, dan Penilaian perilaku kerja yang dilihat dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Sehingga hasil

dari penilaian Kinerja Pegawai bisa dilihat dari nilai gabungan dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja dengan perbandingan 60% dan 40%.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Kuddy, 2017).

Karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan menginginkan keberhasilan dan pencapaian yang sukses sehingga diperlukan pencapaian maksimal. Salah satu yang menjadi aspek penting dalam pencapaian sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan aspek penting yang mampu mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan alat pembanding dari kerja seseorang, sesuai dengan aturan yang berlaku maupun yang ditetapkan dalam sebuah organisasi (Setyawati et,al :2018).

Ada beberapa hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan stres kerja. Pemimpin merupakan orang yang dapat mempengaruhi orang lain terutama bawahan serta memiliki otoritas manajerial (Hery, 2019).

Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018, hlm. 195) Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan,

memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Ya, memimpin berarti membimbing, menuntun, mengarahkan, dan mendahului, bukan memerintah saja.

Sementara itu, menurut Robbins (dalam Sadikin, 2020, hlm. 116) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh, bukan hanya arahan atau perintah langsung saja untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut Griffin (dalam Sadikin, 2020, hlm. 116) berpendapat bahwa menurutnya kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku kearah tujuan tersebut dan membantu mendefinisikan kultur grup atau organisasi. Dengan demikian, arahan dan perintah yang diberikan seorang pemimpin harus dilakukan tanpa paksaan bahkan harus berbentuk kerelaan dan keikhlasan yang muncul sendiri dari orang-orang yang diperintahnya.

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi yang dilakukan oleh seseorang dengan situasi tertentu sehingga terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dalam waktu yang berbeda juga.

Menurut Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern. Dalam faktor intern ada beberapa aspek yang muncul yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan memperoleh penghargaan dan keinginan memperoleh pengakuan. Sedangkan dari faktor ekstern aspek yang

muncul yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, atasan yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status / tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Afandi (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Afandi (2018) disiplin kerja memiliki tiga macam bentuk yaitu disiplin Preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Afandi (2018) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan manusia.

Tabel 1.1

Research Gap

No	Variabel	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Kepemimpinan (X1) > Kinerja Pegawai (Y)	Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
		Mbayak Ginting, Pioner Pelawi, Sherly Joe (2021)	Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung Dan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
		Irmin Miladdyen Airyq, Aida Vitayala Sjafri Hubeis, Anggraini Sukmawati (2023)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2	Motivasi (X2) > Kinerja Pegawai (Y)	Putri Novrita (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
		Mawar Khairunnisa dan Yupiter Gulo (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
3	Disiplin Kerja (X3) > Kinerja Pegawai (Y)	Rafi Muhammad Farhan dan Kis Indriyaningrum (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
		Syafruddin Kitta, Nurhaeda dan Muhammad Idris (2023)	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi Perangkat Daerah merupakan salah satu kecamatan di Kota Semarang. Organisasi Perangkat Daerah berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi dan meningkatkan disiplin kerja terhadap pegawai. Menurut Camat Gajahmungkur, masalah yang dihadapi oleh Organisasi Perangkat Daerah adalah menurunnya kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai salah satunya adalah tingkat disiplin pegawai Organisasi Perangkat Daerah. Data tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan yang terlambat dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2023.

Tabel 1.2
Data karyawan yang terlambat hadir
Kecamatan Gajahmungkur
Periode Januari sampai Desember 2023

No	Bulan	Terlambat	Prosentase (terlambat x jumlah pegawai)
1	Januari	29	43%
2	Februari	29	43%
3	Maret	27	40%
4	April	30	44%
5	Mei	28	41%
6	Juni	25	37%
7	Juli	37	54%
8	Agustus	27	40%
9	September	22	32%
10	Oktober	37	54%
11	November	33	49%
12	Desember	31	46%
	Rata-rata	29,58	44%

Sumber : Kecamatan Gajahmungkur

Berdasarkan table 1.2 dapat diketahui bahwa setiap bulannya terdapat karyawan yang terlambat hadir di Organisasi Perangkat Daerah. Hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa kurangnya disiplin dari para pegawai tersebut sehingga berakibat kinerja yang tidak optimal. Kinerja merupakan aspek terpenting dalam upaya pencapaian suatu tujuan.

Peningkatan kinerja yang baik harus diimbangi dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebagai bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diberikan dan tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset yang memegang kunci penting dalam mencapai visi yang baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan pada riset gap dan fenomena gab yang diuraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus OPD Kecamatan Gajahmungkur)”**.

1.2 Rumusan Masalah:

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di OPD Kecamatan Gajahmungkur

- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di OPD Kecamatan Gajahmungkur
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di OPD Kecamatan Gajahmungkur
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di OPD Kecamatan Gajahmungkur

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

a. Bagi Teoritis,

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori tentang peningkatan kinerja pegawai.
2. Untuk menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini.

b. Bagi Praktis,

1. Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur.
2. Untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai OPD Kecamatan Gajahmungkur.

c. Bagi Akademis,

1. Dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

2. Sebagai informasi kepada mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.4 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, sistematika penelitian disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I, PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematikan penulis skripsi.

BAB II, TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan pada penelitian. Selain itu terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

BAB III, METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian, definisi operasional, jenis data, sumber data, populasi, sampel dan penentuan sampel metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV, HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dengan menggunakan metode penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V, PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian, keterbatasan serta saran yang berkaitan dengan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan. Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan

kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Mohammad Pabundu mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- b. Kualitas kerja, berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Siswanto, penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja pegawai dengan cara membandingkan antara kinerja dengan uraian/deskripsi kerja dalam periode tertentu. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, digunakan untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Setiap organisasi memerlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa besar tingkat kesuksesan yang diraih oleh organisasi tersebut. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Menurutnya yang menjadi unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan, maksudnya adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab, adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya.
- d. Kejujuran, adalah ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta kemampuannya untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.

- e. Kerja sama, adalah kemampuan pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.

Menurut peneliti BPRS secara keseluruhan merupakan gambaran prestasi yang dicapai BPRS dalam operasionalnya, baik menyangkut aspek keuangan, pemasaran, penghimpunan, penyaluran dana, teknologi, maupun sumber daya manusia. Keberhasilan kinerja BPRS dipengaruhi dari bagaimana pimpinan mengarahkan karyawan-karyawannya untuk melaksanakan kinerja dengan baik. BPRS ini juga sudah menerapkan unsur-unsur penilaian kinerja sesuai dengan teori Siswanto.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Prabu Mangkunegara (2010), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Menurut Prabu Mangkunegara (2010), indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja

Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan.

2. Kuantitas Kerja

Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3. Tanggungjawab

Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.

4. Sikap Karyawan

Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Pada suatu organisasi, pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya).

Dalam sebuah organisasi atau kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan, demi mencapai sebuah kesuksesan dan efisiensi kerja. Menurut Kartono (2014:153) "kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dirancang". Definisi sederhana menurut Hasibuan (2016:170) "kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Banyak definisi dari kepemimpinan yang

menggambarkan bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik secara individu maupun masyarakat. Ada beberapa pendapat mengenai definisi dari kepemimpinan, yaitu :

- a. Robbins dan Judge mendefenisikan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.
- b. Menurut Hasibuan, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses komunikasi yang jelas. Proses mempengaruhi itu tentunya tidak dengan paksaan, namun disertai dengan pemberian motivasi sehingga seorang pemimpin itu mampu berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dengan menerapkan teknik-teknik tertentu. Proses tersebut juga memerlukan pengawasan yang tepat sehingga kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir atau dikoreksi oleh pemimpin sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin yang satu dengan pemimpin lainnya tentu memiliki sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang berbeda-beda. Menurut Thoha (2005:302) menyatakan “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”.

Menurut Nawawi (2003:202) “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Kemudian menurut Rivai (2009:42) “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai”. Dapat disimpulkan bahwa tingkah laku setiap gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berbeda. Tetapi makna dan tujuan pemimpin sama yaitu menumbuhkan hasrat atau gairah dalam bekerja dan produktifitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan organisasi yang maksimal sesuai harapan bersama.

Menurut Hasibuan (2016:172) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan

loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

2.1.2.3 Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Wursanto ada beberapa teori tentang kepemimpinan, yakni:

- a. Teori kelebihan, teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya.
- b. Teori sifat, teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik apabila ia memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik pula.
- c. Teori keturunan, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau ia mendapatkan warisan.
- d. Teori kharismatik, yakni seorang bisa menjadi pemimpin dikarenakan memiliki kharisma atau ia memiliki daya tarik kewibawaan yang sangat besar.
- e. Teori bakat, menyatakan bahwa pemimpin lahir karena bakat yang dimilikinya.
- f. Teori sosial, menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin.

Adapun beberapa teknik kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Teknik Kepengikutan

Teknik ini digunakan untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut, yaitu :

- 1) Kepengikutan karena peraturan/hukum yang berlaku
- 2) Kepengikutan karena agama
- 3) Kepengikutan karena tradisi atau naluri
- 4) Kepengikutan karena rasio

b. Teknik Human Relations

Teknik ini merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah. Teknik ini dapat dilakukan dengan memberikan berbagai macam kebutuhan kepada para bawahan.

c. Teknik Memberi Teladan, Semangat, dan Dorongan

Teknik ini membuat pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, semangat dan dorongan. Dengan harapan memberikan pengertian dan kesadaran para bawahan sehingga mereka mau dan suka mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin tanpa paksaan.

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Seorang yang belajar seumur hidup. Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.

b. Berorientasi pada pelayanan. Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

c. Membawa Energi yang Positif. Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti :

- 1) Percaya pada orang lain, seorang pemimpin mempercayai orang lain termasuk staf bawahannya, sehingga mereka mempunyai motivasi dan mempertahankan pekerjaan yang baik
- 2) Keseimbangan dalam kehidupan, seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya
- 3) Melihat kehidupan sebagai tantangan, dalam hal ini tantangan berarti kemampuan untuk menikmati hidup dan segala konsekuensinya, sebab kehidupan adalah suatu tantangan yang dibutuhkan, mempunyai rasa aman yang datang dari dalam diri sendiri
- 4) Sinergi, orang yang berprinsip senantiasa hidup dalam sinergi dan satu katalis perubahan
- 5) Perorangan, seorang pemimpin harus dapat bersinergis dengan setiap orang, atasan, staf, teman sekerja

- 6) Latihan mengembangkan diri sendiri, seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi.

Ada beberapa sifat atau kriteria seorang pemimpin yang berguna bagi bawahannya yaitu :

- a. Keinginan Untuk Menerima Tanggung Jawab. Seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya atas apaapa yang dilakukan bawahanya. Pemimpin harus mampu mengatasi bawahanya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan serikat buruh. Hampir semua pemimpin merasa bahwa pekerjaan lebih banyak menghabiskan energi dari pada jabatan bukan pimpinan.
- b. Kemampuan untuk Bisa "Perceptive". Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengetahui tujuan organisasi sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Pemimpin memerlukan kemampuan untuk memahami bawahan, sehingga dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka serta juga berbagai ambisi yang ada. Di samping itu pemimpin harus juga mempunyai persepsi intropektif (menilai diri sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya.
- c. Kemampuan untuk Bersikap Objektif. Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan perceptive. Apabila perceptive menimbulkan kepekaan terhdap fakta, kejadian dan kenyatankenyataan yang lain, objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

- d. Kemampuan untuk Menentukan Prioritas. Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan mana yang penting dan mana yang tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu tetapi sering kali masalah datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.
- e. Kemampuan untuk Berkomunikasi. Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok Samsul Arifin (2019). Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.
2. Kemampuan yang efektivitas
Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan

tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi

beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga

diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut Sutrisno (2011 : 116-120) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah: al atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.
2. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan: ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus harus bekerja keras.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
3. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Afandi (2018: 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011: 89) Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin

sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- c. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- d. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha

mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah satu pengertian dan salah penafsiran.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisikondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut penulis disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif.

2.1.4.3 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin dalam kinerja sangat berguna dalam lingkungan kerja terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan.

Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten. Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure. Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan:

- a. Disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.

- b. Disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
- c. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan fungsi disiplin adalah meningkatkan kualitas karakter dan memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang , termasuk pemimpin dan bawahan. Sedangkan disiplin dapat dituliskan dalam tiga perbandingan yaitu: disiplin bagai mercusuar yang membuat nakhoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja, disiplin digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh, dan disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin.

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Adapun menurut Hasibuan (2017) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan

4. Tingkat absen

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan tema dan dijadikan sebagai dasar acuan dari masing-masing variabel yaitu Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini juga disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Arie Hendra Saputro dan Ridlwan Muttaqin (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Motivasi Kerja - Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Metode Analisis: Regresi Linier Berganda	a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan b. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, c. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan d. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
2	Anton Ambasari, Rina dan Hafipah (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Motivasi - Disiplin Kerja Variabel Dependen:	Metode Analisis : Regresi Linier Berganda	a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur sipil b. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil c. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja

		Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian Di Kabupaten Mamasa	Kinerja Aparatur Sipil		d. Aparatur Sipil Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil
3	Anggun Farisa Firdaus Agari (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: - Gaya Kepemimpinan - Motivasi - Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Metode Analisis: Regresi Linier Berganda	a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; c. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4	Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat dan Badaruddin (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat	Variabel Independen: - Kepemimpinan - Motivasi - Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja ASN	Metode Analisis: Regresi Linier Berganda	a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja ASN, b. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN, c. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja ASN d. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN
5	Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja	Variabel Independen: - kepemimpinan - motivasi Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Metode Analisis: Regresi Linier Berganda	a. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. c. Kepemimpinan, Motivasi dan

		Karyawan	Variabel Moderasi : Kinerja Karyawan		Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. d. Kepemimpinan dan Motivasi melalui Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6	Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen : - Kepemimpinan - Motivasi - Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Secara parsial, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, d. Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7	Salman Farisi, Juli Irawati Dan Muhammad Fahmi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: - Motivasi - Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Metode Analisis: Regresi Linier Berganda	a. Secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja para karyawannya sebab kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya.

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam

mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

2.3.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Rivai dan Sagala (2013), motivasi kerja yang semakin kuat maka akan meningkatkan kinerja, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti bagi kinerja. Hasil penelitian Saputri dan Andayani (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Luhur (2014), dibuktikan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

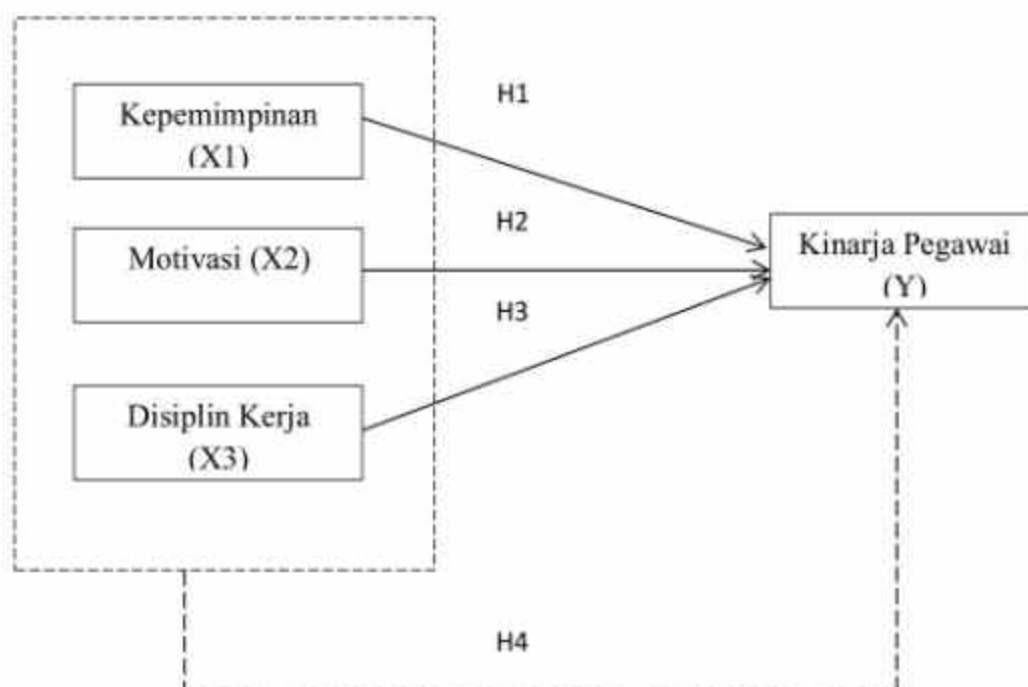
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan

untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Faktor kedisiplinan harus menjadi perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan (Hidayati et al, 2019). Menurut Thoyib et al (2013), disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang pegawai dalam kepatuhan terhadap segala bentuk peraturan selama bekerja di instansi. Hasil penelitian Hidayati et al (2019), membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwuh (2015), membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Model kerangka pemikiran terdapat tiga variable bebas yaitu : kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Kemudian terdapat variable terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut kerangka pemikiran yang dipakai dalam penelitian ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



—→ garis hubung simultan antara variabel independen dengan variabel dependen

--→ garis hubung simultan antara variabel independen dengan variabel dependen

2.5 Hipotesis

Menurut Dantes (2012) hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Menurut Sugiyono (2009) Hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah

dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, maka hasil hipotesis yang tercipta dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H4 : Diduga Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu suatu atribut atau sifat atau poindari orang, obyek atau aktivitas yang memiliki ragam tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik inti sarinya (Sugiyono, 2013). Berkaitan dengan penelitian ini maka variabel independen dan variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut:

3.1.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen yang memberi pengaruh atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

3.1.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi dampak sebab adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2017) dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu suatu sifat yang dipelajari dalam penelitian yang menjadikan variabel bisa diukur atau penentuan konstrak. Selain itu, definisi operasional akan menjelaskan suatu cara tertentu untuk dipakai dalam penelitian dan pengoprasian konstrak, sehingga bagi peneliti yang lain memungkinkan untuk melakukan replikasi pengukuran dengan suatu cara yang sama atau cara pengukuran konstrak dikembangkan dengan lebih baik. (Sugiyono,2017). Adapun penelitain

indikator serta devinisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Prabu Mangkunegara (2010), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Sikap Karyawan Menurut Prabu Mangkunegara (2010)	Likter
2	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok Samsul Arifin (2019).	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. 2. Kemampuan yang efektivitas. 3. Kepemimpinan yang partisipatif. 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. Samsul Arifin (2019)	Likter
3	Motivasi (X2)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai	1. Kebutuhan Fisik. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan akan penghargaan. 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Hafidzi dkk (2019 : 52)	Likter

		kepuasan. Hafidzi dkk (2019 : 52)		
4	Disiplin Kerja (X3)	Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggungjawab dalam pekerjaan 4. Tingkat absen 	Likter

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pendapat tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN di OPD Kecamatan Gajahmungkur yang berjumlah 68.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiono, 2018), yang menyatakan bahwa “ Sampling jenuh adalah Teknik penentuan penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. “ Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 atau 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagi kepada seluruh pegawai ASN di Organisasi Perangkat Daerah sebanyak 68 pegawai atau 68 kuesioner.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapat langsung dari pegawai ASN di OPD Kecamatan Gajahmungkur dengan menyebarkan kuesioner yang menanyakan tentang Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh peneliti untuk tujuan yang khusus dan diperoleh secara langsung dari sumber asli (Umar, 2017). Data primer yakni dengan menggunakan kuesioner sebagai alat yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Kepercayaan, Kemudahan, Persepsi Risiko dan Keputusan Pembelian.

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sugiyono, 2019). Terkait dengan data sekunder, peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder selain tersedia di instansi tempat di mana penelitian itu dilakukan juga tersedia di luar instansi atau lokasi penelitian. Data sekunder yang tersedia di lokasi penelitian disebut dengan data sekunder internal, sedangkan yang tersedia di luar lokasi penelitian disebut dengan data sekunder eksternal.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan quisioner. Metode dwawancara dan quisioner merupakan suatu cara

mengumpulkan data melalui wawancara dan mengajukan quisioner kepada karyawan yang terlibat dalam penelitian. Metode ini dipilih karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, baik melalui penyebaran kuesioner kepada konsumen.

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan questioner. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dan proses penyerderhanaan data kedalam bentuk yang dapat dengan mudah dibaca serta dipahami. Suatu penelitian membutuhkan analisis data

dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rangka mengungkap fenomena tertentu.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terkait. Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dengan berbagai uji statistik sebagai berikut :

3.6.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut berupa jenis kelamin, umur responden, jenjang pendidikan dll. Data diperoleh dari isian kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data yang telah diperoleh akan dipilih sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan, kemudian data akan dianalisis secara deskriptif.

3.6.2 Analisis Deskriptif Variabel

Menurut (Ghozali, 2013) analisis deskriptif variabel dipakai untuk mempermudah pemahaman mengenai penilaian indikator yang diterapkan dalam tiap variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai.

3.7 Uji Kualitas Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kualitas kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Ketepatan hasil data sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang digunakan. Jika alat ukur yang digunakan tidak dapat dipercaya maka hasil yang didapat tidak akan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penelitian ini akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan tujuan mengukur kualitas alat ukur. Pengujian tersebut menggunakan program SPSS versi 23.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika sig hitung lebih kecil dari 0,05, maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. (Ghozali, 2015). r hitung yang digunakan berdasarkan nilai corrected item total correlation.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau yang dapat diandalkan (Ghozali, 2015). Penghitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah (α) = 5%. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha \geq 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2015).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak dapat multikolinearitas dan heteroskedastisitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar nilai parameter model penduga yang digunakan dinyatakan valid. Uji penyimpangan asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas (Ghozali, 2013).

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana:

- a. Bila uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan $\geq 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal.
- b. Bila uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan $< 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Salah satu cara untuk mendeteksi kolonier dengan mengkorelasikan antar variabel independen dan apabila korelasinya signifikan antar variabel independen tersebut maka terjadi multikolinearitas. Setelah model terbebas dari asumsi klasik regresi, langkah selanjutnya dengan melakukan uji hipotesis (Ghozali, 2013).

Uji ini didasarkan pada nilai *tolerance* atau nilai *variance inflatio faktor* (VIF), dimana :

- a. Jika nilai *tolerance* $< 0,01$ dan $VIF > 10$ maka model analisis terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,01$ dan $VIF \leq 10$ maka model analisis terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian terjadi ketiksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varian ini residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas dan bila berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus ialah yang heteroskedastisitas atau bila

tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Pada saat mendekteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik plot (*Scatterplot*) antar nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 apada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji gleser, dimana :

- a. Jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tingkat signifikan $\geq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Regrasi Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk megetahui seberapa besar pengaruh variabel independen: Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). persamaan regresi berganda yang dipakai adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = Standar error

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin Kerja (X_3) secara individu atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Apabila nilai *probability t* $\leq 0,05$ maka H_a diterima, sedangkan jika nilai *probability t* $> 0,05$ maka H_o ditolak (Ghozali, 2013). Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 persen signifikansi adalah 5% dengan kriteria peilaian sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} \geq t\text{-tabel}$ H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t\text{-tabel}$ H_o diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan merupakan pengujian terhadap signifikan model secara simultan atau bersama-sama. Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel independen (Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen Kinerja

Pegawai (Y). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F kritis (F tabel) dengan F hitung yang didapat pada tabel analysis of variance (Ghozali, 2013) tingkat kepercayaan yang digunakan 95 persen atau taraf signifikansi 5% dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait.
- b. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait.

3.10.3 Uji Analisis Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi adjusted (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nilai nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Responden

Responden penelitian ini adalah pegawai PNS di OPD Kecamatan Gajahmungkur. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 68 secara langsung ke pegawai PNS di OPD Kecamatan Gajahmungkur. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 21 Agustus sampai tanggal 23 Agustus 2024. Sebanyak 68 Pegawai yang berpartisipasi untuk mengisi kuesioner. Dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa kuesioner yang telah disebar ke 68 responden.

4.1.1 Umur Responden

Identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Umur Responden

Usia	Frekuensi	Prosentase
26-39	30	44,12%
40-60	38	55,88%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa umur jumlah responden yang bekerja sebagai pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur adalah usia 26-39 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 44,12% dan usia 40-60 tahun sebanyak 38 orang atau 55,88% dari keseluruhan jumlah responden.

4.1.2 Lama Bekerja Responden

Identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuesni	Prosentase
1-9 Tahun	34	50%
10-36 Tahun	34	50%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa lama bekerja jumlah responden yang bekerja sebagai pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur adalah 1-9 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 50% dan 10-36 tahun sebanyak 34 orang atau 50% dari keseluruhan jumlah responden.

4.1.3 Jenis Kelamin Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	37	54,41%
Perempuan	31	45,59%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jenis kelamin jumlah responden yang bekerja sebagai pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur

adalah laki-laki sebanyak 37 orang atau sebesar 54,41% dan perempuan sebanyak 31 orang atau 46,59% dari keseluruhan jumlah responden.

4.1.4 Pendidikan Terakhir Responden

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SLTA/SMA/SMK	6	9%
D3	15	22%
S1	39	57%
S2	8	12%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir jumlah responden yang bekerja sebagai pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur adalah lulusan SLTA/SMA/SMK sebanyak 6 orang atau sebesar 9%, lulusan D3 sebanyak 15 orang atau sebesar 22%, lulusan S1 sebanyak 39 orang atau 57% dan lulusan S2 sebanyak 8 orang atau 12% dari keseluruhan jumlah responden.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada para responden terhadap variable-variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) Dan Kinerja Pegawai (Y), dapat diketahui jumlah orang sebagai berikut :

4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan (X1)

Tanggapan responden dalam hal Kepemimpinan (XI) dapat dilihat dari tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan (XI)

NO	PERNYATAAN	Skor Jawaban					TOTAL
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
I. KEPEMIMPINAN							
1	Apakah pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik	35	33	0	0	0	68
2	Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik	35	30	3	0	0	68
3	Apakah pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik	32	33	3	0	0	68
4	Apakah pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas	29	32	7	0	0	68
5	Apakah pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan	11	42	9	6	0	68

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kepemimpinan (XI) yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa pemimpin mampu melakukan koordinasi dengan baik yaitu sebanyak 35 responden.

- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa pemimpin dapat membuat rencana dengan baik sehingga semua rencana bisa berjalan dengan lancar yaitu sebanyak 35 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan responden menjawab setuju bahwa pemimpin dapat menjelaskan tugas masing-masing pegawai yaitu sebanyak 33 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan responden menjawab setuju bahwa pemimpin dapat mengatur tugas dan mengarahkan pegawai dalam melakukan tugas masing-masing dan menyampaikan rencana dengan baik sehingga para pegawai dapat dengan mudah menerima penjelasan dari pimpinan yaitu sebanyak 32 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pemimpin selalu melibatkan pegawai dalam melakukan kegiatan dan pegawai juga bisa mengambil keputusan sesuai dengan kondisi yang ada yaitu sebanyak 42 responden.

4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X2)

Tanggapan responden dalam hal Motivasi (X2) dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X2)

NO	PERNYATAAN	Skor Jawaban					TOTAL
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
II. MOTIVASI KERJA							
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	18	41	9	0	0	68
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.	12	33	19	4	0	68
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.	22	43	3	0	0	68
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.	32	36	0	0	0	68
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman	0	21	13	25	9	68

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Motivasi (X2) yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa para pegawai bisa meraih prestasi sesuai harapan yaitu sebanyak 41 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pegawai selalu mendapatkan penghargaan atas prestasi yang diraih baik prestasi secara individu maupun kelompok yaitu sebanyak 33 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pegawai mempunyai kemampuan dalam bekerja sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik yaitu sebanyak 43 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan responden menjawab setuju bahwa pegawai mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan sesuai dengan SOP yang berlaku sehingga para pegawai bekerja dengan rasa aman dan nyaman yaitu sebanyak 36 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kantor Kecamatan Gajahmungkur menyediakan dan minum pada saat istirahat yaitu sebanyak 25 responden.

4.2.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tanggapan responden dalam hal Disiplin Kerja (X3) dapat dilihat dari tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	Skor Jawaban					TOTAL
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
III. DISIPLIN KERJA							
1	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.	37	25	6	0	0	68
2	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan	42	26	0	0	0	68
3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab	36	32	0	0		68
4	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	42	26	0	0	0	68

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Disiplin Kerja (X3) yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa pegawai selalu memakai seragam dan atribut sesuai jadwal yang ada yaitu sebanyak 37 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa pegawai pada saat diberikan tugas diselesaikan tepat waktu terkadang pegawai juga bisa menyelesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan yaitu sebanyak 42 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa antara pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab sehingga pekerjaan yang di berikan mampu dilakukan dengan baik yaitu sebanyak 36 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa para pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh OPD Kecamatan Gajahmungkur yaitu sebanyak 36 responden.

4.2.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden dalam hal Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	Skor Jawaban					TOTAL
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
IV. KINERJA PEGAWAI							
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan	27	41	0	0	0	68
2	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan	23	42	3	0	0	68
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	26	42	0	0	0	68
4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan	20	44	4	0	0	68

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pegawai melakukan pekerjaan atau proyek sesuai dengan target yang sudah di tentukan OPD Kecamatan Gajahmungkur yaitu sebanyak 41 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak selalu dengan cara yang sama akan tetapi pegawai juga berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaanya yaitu sebanyak 42 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak menghambat pekerjaan yang lainnya yaitu sebanyak 42 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa para pegawai menyelesaikan pekerjaanya dengan baik dan teliti sehingga tidak membuang waktu untuk melakukan revisi untuk suatu pekerjaan yaitu sebanyak 44 responden.

4.3 Uji Kualitas data

Mutu dari hasil penelitian dapat ditentukan oleh kebenaran dari data yang diperoleh. Untuk menguji kualitas data digunakan dua pengujian berikut:

4.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu kuesioner, Sugiyono (2013). Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan ketentuan r tabel untuk degree of freedom (df) = $N-2$. Jumlah sampel $s(N)$ dalam penelitian ini adalah 68 orang. Sehingga $df = 68-2 = 66$, dengan nilai signifikansi 5 persen didapat r tabel = 0,2146. Apabila nilai r hitung > r tabel maka data dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS dapat diketahui hasil uji validitas pada variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai responden menunjukkan masing-masing indikator dikatakan valid, hal ini dibuktikan dengan r hitung > r tabel (0.2012). Tabel 4.9 akan menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Kepemimpinan	1	0.926	0.2012	Valid
	2	0.900		Valid
	3	0.866		Valid
	4	0.848		Valid
	5	0.776		Valid
Motivasi	1	0.838	0.2012	Valid
	2	0.790		Valid
	3	0.692		Valid
	4	0.643		Valid
	5	0.524		Valid
Disiplin Kerja	1	0.855	0.2012	Valid
	2	0.936		Valid
	3	0.931		Valid
	4	0.936		Valid
Kinerja Pegawai	1	0.658	0.2012	Valid
	2	0.837		Valid
	3	0.903		Valid
	4	0.838		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel dari semua variabel sehingga dapat dikatakan bahwa data valid dan layak untuk dilakukan penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Variabel

dapat dikatakan reliabel jika membentuk Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.900	Reliabel
2	Motivasi	0.669	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0.924	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.825	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ untuk ke semua variabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa data reliabel dan layak untuk dilakukan penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan dalam melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data berdistribusi normal atau tidak, Ghozali (2013).

Uji Normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov satu arah. Normalitas dapat dilihat dengan uji kolmogrov Smirnov. Uji Kolmogrov Smirnov dipilih dalam penelitian ini karena uji ini dapat secara

langsung menyimpulkan apakah data terdistribusi normal secara statistik atau tidak. Apabila nilai Z statistiknya tidak signifikan maka suatu data disimpulkan terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan bantuan software SPSS. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,21015758
Most Extreme Differences	Absolute		,108
	Positive		,097
	Negative		-,108
Test Statistic			,108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,047
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,048
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,042
		Upper Bound	,053
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.			

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov pada tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai Asymp. Sign (2-tailed) yaitu 0,053. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05

maka data terdistribusi normal. Dalam hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016). Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance ≥ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 . Uji ini dapat dilakukan dengan alat bantu program komputer yaitu SPSS. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,756	1,322
	Motivasi	,662	1,511
	Disiplin Kerja	,689	1,451

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari hasil tabel 4.12 Variabel Kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar 0,756 dan nilai VIF sebesar 1,322. Variabel Motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,662 dan nilai VIF sebesar 1,511. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,689 dan nilai VIF sebesar 1,451. Maka dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga tidak ada indikasi terjadinya

multikolinearitas dan tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregresikan variabel bebas dengan menggunakan nilai residual mutlaknya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.732	1.029		-.711	.479
	Kepemimpinan	-.040	.042	-.130	-.958	.342
	Motivasi	.058	.049	.173	1.198	.235
	Disiplin Kerja	.093	.056	.233	1.667	.100

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode uji glejser pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa untuk semua variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak ada gejala heterokedastisitas.

4.5 Uji Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pengunjung OPD Kecamatan Gajahmungkur. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.493	1.754		4.273	<,001
	Kepemimpinan	-.088	.070	-.138	-1.250	.216
	Motivasi	.183	.083	.262	2.209	.031
	Disiplin Kerja	.449	.101	.518	4.461	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 maka persamaan regresi pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 7,493 + (-0,088X1) + 0,183X2 + 0,449X3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 7,493 menjelaskan apabila Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dianggap sama dengan nol maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7,493.
2. Nilai koefisien β_1 sebesar - 0,088. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh negati terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi bernilai - 0,088.
3. Nilai koefisien β_2 sebesar 0,183. Variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi bernilai 0,183.
4. Nilai koefisien β_3 sebesar 0,449. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi bernilai 0,449.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan uji dua pihak (two tails) ini berlaku ketentuan, bahwa bila harga t hitung, berada pada daerah penerimaan H_0 atau terletak diantara harga tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam penilaian ini, t tabel adalah (N-K) di mana N = 68 dan K = 4 maka (N-K=64) jadi t tabel sebesar 1,66901. Hasil uji t disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.493	1.754		4.273	<,001
	Kepemimpinan	-.088	.070	-.138	-1.250	.216
	Motivasi	.183	.083	.262	2.209	.031
	Disiplin Kerja	.449	.101	.518	4.461	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 4.15 di

atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis masing-masing sebagai berikut :

1. Nilai $t_{hitung} -1,250 < t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,216 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan H1 ditolak.
2. Nilai $t_{hitung} 2,209 > t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan H2 diterima.
3. Nilai $t_{hitung} 4,461 > t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan H3 diterima.

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja yang dimasukkan ke dalam model penelitian memiliki pengaruh yang bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} yang memiliki signifikansi sebesar 0.05. Uji ini dapat dilakukan dengan alat bantu program komputer yaitu SPSS. Dalam penelitian ini F_{tabel} adalah $N2 = (N-k)$ di mana $N = 68$ dan $k = 4$ maka $(N-k = 64)$ dan $N1 = (k-1)$ di mana $(4-1) = 3$, jadi F_{tabel} sebesar 2,75. Hasil uji F disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.318	3	25.773	14.572	<.001 ^b
	Residual	113.197	64	1.769		
	Total	190.515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dalam hasil uji statistik F pada tabel 4.16 dengan F_{hitung} sebesar 14,572 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat signifikansi di bawah 5% ($\alpha=0,05$) dan $F_{hitung} 14,572 > F_{tabel} 2,75$ yang dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.3 Uji Analisis Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi atau R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016). Berikut hasil uji R Square yang ditampilkan pada tabel 4.17 :

Tabel 4.17
Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.378	1.330
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi				

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,378. Hal ini berarti hanya 37,8% variabel Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} - 1,250 < t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,216 > 0,05$ yang berarti hipotesis pertama ditolak atau variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irnin Miladdyen Airyq, Aida Vitayala Sjafrin Hubeis, Anggraini Sukmawati (2023) dan Mbayak Ginting, Pioner Pelawi, Sherly Joe (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.7.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,209 > t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai

$t_{hitung} 4,461 > t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat dan Badaruddin (2021) dan Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian statistik F menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 14,572 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat signifikansi di bawah 5% ($\alpha=0,05$) dan $F_{hitung} 14,572 > F_{tabel} 2,75$.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, hipotesis, dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pada Kinerja Pegawai di OPD Kecamatan Gajahmungkur. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} -1,250 < t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,216 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H1 ditolak.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap pada Kinerja Pegawai di OPD Kecamatan Gajahmungkur. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,209 > t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H2 diterima.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap pada Kinerja Pegawai di OPD Kecamatan Gajahmungkur. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,461 > t_{tabel} 1,66901$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H3 diterima.
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kecamatan Gajahmungkur. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 14,572 > F_{tabel} 2,75$, sedangkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

5.2 Saran

74

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. OPD Kecamatan Gajahmungkur diharapkan tetap mempertahankan memberikan Motivasi dan menerapkan Disiplin Kerja terhadap para Pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, agar pegawai di Organisasi Perangkat Daerah semakin termotivasi dan disiplin dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan selesai tepat waktu.
2. OPD Kecamatan Gajahmungkur diharapkan memperhatikan variabel Kepemimpinan karena jika pemimpin dapat melakukan koordinasi dan membuat perencanaan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang lebih dominan seperti variabel Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan variabel lainnya. agar dapat diperoleh faktor-faktor yang signifikan di dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lainnya yang masih memiliki keterkaitan dengan Kepuasan Pelanggan seperti variabel Budaya Organisasi, Kompetensi, Budaya Kerja dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Agari, A. F. F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Distrindo Bakti Utama* (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA).
- Arifin, N. (2010). Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan. *Jurnal ekonomi dan pendidikan*, 7(2).
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 53.
- Damanik, M. (2020). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194-212.
- Darmuki, A., & Hidayati, N. A. (2019). Peningkatan Kemampuan Berbicara Menggunakan Metode Kooperatif Tipe NHT pada Mahasiswa Tingkat IA PBSI Tahun Akademik 2018/2019. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 6(2), 9-18.
- Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). The Influence of Leadership, Work Motivation, Organizational Culture and School Climate on The Performance of Public Elementary School Teachers in Tinambung District, Polewali Mandar Regency. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 11(2).
- Hery, S. E. (2019). *Manajemen pemasaran*. Gramedia widiasarana indonesia.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and consequence the human resources management factors on civil servant performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.

- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2).
- Kurniasari, C., & Ghozali, I. (2013). *Analisis pengaruh rasio CAMEL dalam memprediksi financial distress perbankan Indonesia* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015.
- Nalarreason, K. M., Sutrisno, T., & Mardiaty, E. (2019). Impact of leverage and firm size on earnings management in Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(1), 19-24.
- NIM, A. A. (2015). KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENGELOLA ALOKASI DANA DESA DI DESA ANTIBAR KECAMATAN MEMPAWAH TIMUR KABUPATEN MEMPAWAH. *GOVERNANCE, Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(3).
- NUGROHO, D. S., & Ghozali, I. (2015). *Faktor-faktor yang mempengaruhi pergantian auditor oleh klien* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Ratnawulan, T., Ardiana, L., Rusmana, J., Kusmiyati, N., & Yuningsih, Y. (2023). MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH.
- Riyanto, M., Sunaryo, H., & Basalamah, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(08).
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. *Rajawali Pers, Jakarta*.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of applied business administration*, 2(2), 307-316.
- Setiawati, L. W. (2018). Analisis pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan, leverage, dan pengungkapan sosial terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2011-2015. *Jurnal Akuntansi*, 12(1), 29-57.
- Sutrisno, J., Sanim, B., Saefuddin, A., & Sitorus, S. R. (2011). Arah kebijakan pengendalian erosi dan sedimentasi di sub daerah aliran sungai keduang kabupaten wonogiri. *Sains Tanah-Journal of Soil Science and Agroclimatology*, 8(2), 105-118.
- Tombokan, C. S., & Madea, K. O. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. BFI FINANCE CABANG BITUNG. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(11), 705-714.

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar Kuesioner

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus OPD Kecamatan Gajahmungkur)**



Disusun Oleh:

ESTY PUJI CAHYANINGSARI

A02220773P

STIE PELITA NUSANTARA

SEMARANG

2024

KUESIONER

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA OPD KECAMATAN GAJAHMUNGKUR”

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Lama bekerja :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban. Keterangan Skor Penilaian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

IV = Kurang Setuju (KS)

IV = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

NO	PERNYATAAN	NILAI TARGET				
		5	4	3	2	1
I. KEPEMIMPINAN						
1	Apakah pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik					
2	Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik					
3	Apakah pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik					
4	Apakah pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas					
5	Apakah pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					

NO	PERNYATAAN					
II. MOTIVASI KERJA						
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan-rekan saya lakukan.					
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.					
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					
III. DISIPLIN KERJA						
1	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.					
2	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab					
4	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan					
IV. KINERJA PEGAWAI						
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan					
2	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					

Lampiran II: Data Tabulasi

Kepemimpinan X1						Motivasi Kerja X2					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jumlah
5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	2	22
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	2	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18
5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	2	19
4	4	4	4	2	18	5	4	5	5	4	23
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	2	22
5	5	5	5	4	24	4	3	5	5	3	20
5	5	5	5	4	24	4	2	4	4	2	16
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	1	19
4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	1	15
4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	1	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	2	18	3	3	3	4	2	15
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19
4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	18
5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	3	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	2	19
5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	2	22
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	2	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18
5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	2	19
4	4	4	4	2	18	5	4	5	5	4	23
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	2	22
5	5	5	5	4	24	4	3	5	5	3	20
5	5	5	5	4	24	4	2	4	4	2	16
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	1	19
4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	1	15
4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	1	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	2	18	3	3	3	4	2	15
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19

4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	18
5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	3	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	2	19
5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	2	22
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	2	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18
5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	2	19
4	4	4	4	2	18	5	4	5	5	4	23
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	2	22
5	5	5	5	4	24	4	3	5	5	3	20
5	5	5	5	4	24	4	2	4	4	2	16
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	1	19
4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	1	15
4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	1	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	2	18	3	3	3	4	2	15
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19
4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	18
5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	3	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	2	19
5	5	5	5	4	24	4	3	5	5	3	20
5	5	5	5	4	24	4	2	4	4	2	16
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	21

Disiplin Kerja X3					Kinerja Pegawai				
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Jumlah	Y1	Y2	Y3	Y4	Jumlah
5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
5	4	4	4	17	4	4	4	3	15
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	5	4	5	4	18
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
4	5	5	5	19	4	3	4	4	15
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
4	5	4	5	18	5	5	4	4	18
4	5	4	5	18	5	4	4	4	17
5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
5	4	4	4	17	4	4	4	3	15
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	5	4	5	4	18
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
4	5	5	5	19	4	3	4	4	15
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
4	5	4	5	18	5	5	4	4	18
4	5	4	5	18	5	4	4	4	17
5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
5	4	4	4	17	4	4	4	3	15
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19

5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
4	4	4	4	16	5	4	5	4	18
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
4	5	5	5	19	4	3	4	4	15
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
4	5	4	5	18	5	5	4	4	18
4	5	4	5	18	5	4	4	4	17
5	4	4	4	17	4	4	4	3	15
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
5	5	5	5	20	4	4	4	4	16

Lampiran III Analisis Deskriptif Responden dan Variabel

Deskriptif Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	9	13.2	13.2	13.2
	28	2	2.9	2.9	16.2
	29	5	7.4	7.4	23.5
	30	5	7.4	7.4	30.9
	34	5	7.4	7.4	38.2
	35	1	1.5	1.5	39.7
	36	1	1.5	1.5	41.2
	38	1	1.5	1.5	42.6
	39	1	1.5	1.5	44.1
	40	3	4.4	4.4	48.5
	41	1	1.5	1.5	50.0
	42	2	2.9	2.9	52.9
	43	3	4.4	4.4	57.4
	44	1	1.5	1.5	58.8
	45	2	2.9	2.9	61.8
	46	1	1.5	1.5	63.2
	47	3	4.4	4.4	67.6
	50	8	11.8	11.8	79.4
	55	3	4.4	4.4	83.8
	57	4	5.9	5.9	89.7
58	4	5.9	5.9	95.6	
60	3	4.4	4.4	100.0	
	Total	68	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.9	5.9	5.9
	4	4	5.9	5.9	11.8
	5	10	14.7	14.7	26.5
	6	6	8.8	8.8	35.3
	7	5	7.4	7.4	42.6
	8	1	1.5	1.5	44.1
	9	2	2.9	2.9	47.1
	10	4	5.9	5.9	52.9
	15	5	7.4	7.4	60.3
	16	3	4.4	4.4	64.7
	18	2	2.9	2.9	67.6
	19	1	1.5	1.5	69.1
	23	3	4.4	4.4	73.5
	25	3	4.4	4.4	77.9
	28	1	1.5	1.5	79.4
	30	3	4.4	4.4	83.8
	31	4	5.9	5.9	89.7
34	4	5.9	5.9	95.6	
35	2	2.9	2.9	98.5	
36	1	1.5	1.5	100.0	
Total		68	100.0	100.0	

Janis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	54.4	54.4	54.4
	2	31	45.6	45.6	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.8	8.8	8.8
	2	15	22.1	22.1	30.9
	3	39	57.4	57.4	88.2
	4	8	11.8	11.8	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel

Kepemimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	3	4.4	4.4	4.4
	18	9	13.2	13.2	17.6
	19	6	8.8	8.8	26.5
	20	12	17.6	17.6	44.1
	21	3	4.4	4.4	48.5
	22	3	4.4	4.4	52.9
	23	3	4.4	4.4	57.4
	24	21	30.9	30.9	88.2
	25	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Motivasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	9	13.2	13.2	13.2
	16	4	5.9	5.9	19.1
	18	6	8.8	8.8	27.9
	19	12	17.6	17.6	45.6
	20	18	26.5	26.5	72.1
	21	4	5.9	5.9	77.9
	22	9	13.2	13.2	91.2
	23	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Disiplin Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	6	8.8	8.8	8.8
	16	16	23.5	23.5	32.4
	17	4	5.9	5.9	38.2
	18	6	8.8	8.8	47.1
	19	3	4.4	4.4	51.5
	20	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	7	10.3	10.3	10.3
	16	26	38.2	38.2	48.5
	17	6	8.8	8.8	57.4
	18	6	8.8	8.8	66.2
	19	14	20.6	20.6	86.8
	20	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Lampiran IV Uji Kualitas Data

Uji Validitas

1. Variabel Kepemimpinan

		Correlations					Kepemimpinan
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.878**	.790**	.873**	.603**	.916**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	68	68	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	.878**	1	.805**	.727**	.599**	.900**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	68	68	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	.790**	.805**	1	.652**	.492**	.866**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	68	68	68	68	68	68
X1.4	Pearson Correlation	.873**	.727**	.652**	1	.511**	.848**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	68	68	68	68	68	68
X1.5	Pearson Correlation	.603**	.599**	.492**	.511**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	68	68	68	68	68	68
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.916**	.900**	.866**	.848**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variabel Motivasi

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.595**	.820**	.658**	.134	.838**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	.274	<,001
	N	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	.595**	1	.416**	.443**	.265*	.790**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	.029	<,001
	N	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	.820**	.416**	1	.715**	-.074	.692**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	.547	<,001
	N	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	.658**	.443**	.715**	1	-.102	.643**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		.406	<,001
	N	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	.134	.265*	-.074	-.102	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.274	.029	.547	.406		<,001
	N	68	68	68	68	68	68
Motivasi	Pearson Correlation	.838**	.790**	.692**	.643**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Disiplin Kerja

		Correlations				Disiplin Kerja
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
X3.1	Pearson Correlation	1	.643**	.750**	.643**	.855**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	68	68	68	68	68
X3.2	Pearson Correlation	.643**	1	.835**	1.000**	.936**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	68	68	68	68	68
X3.3	Pearson Correlation	.750**	.835**	1	.835**	.931**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	68	68	68	68	68
X3.4	Pearson Correlation	.643**	1.000**	.835**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	68	68	68	68	68
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.855**	.936**	.931**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Kinerja Pegawai

		Correlations				Kinerja Pegawai
		Y1	Y2	Y3	Y4	
Y1	Pearson Correlation	1	.390**	.475**	.311**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.001	<,001	.010	<,001
	N	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.390**	1	.687**	.609**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001		<,001	<,001	<,001
	N	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.475**	.687**	1	.770**	.903**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.311**	.609**	.770**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.010	<,001	<,001		<,001
	N	68	68	68	68	68
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.658**	.837**	.903**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

1. Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

2. Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	5

3. Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	4

4. Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	4

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,21015758	
Most Extreme Differences	Absolute	,108	
	Positive	,097	
	Negative	-,108	
Test Statistic			,108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,047
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,048	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,042
		Upper Bound	,053
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.			

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,756	1,322
	Motivasi	,662	1,511
	Disiplin Kerja	,689	1,451
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.732	1.029		-.711	.479
	Kepemimpinan	-.040	.042	-.130	-.958	.342
	Motivasi	.058	.049	.173	1.198	.235
	Disiplin Kerja	.093	.056	.233	1.667	.100

a. Dependent Variable: Abs_Res

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.493	1.754		4.273	<.001
	Kepemimpinan	-.088	.070	-.138	-1.250	.216
	Motivasi	.183	.083	.262	2.209	.031
	Disiplin Kerja	.449	.101	.518	4.461	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.493	1.754		4.273	<,001
	Kepemimpinan	-.088	.070	-.138	-1.250	.216
	Motivasi	.183	.083	.262	2.209	.031
	Disiplin Kerja	.449	.101	.518	4.461	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.318	3	25.773	14.572	<,001 ^b
	Residual	113.197	64	1.769		
	Total	190.515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.378	1.330

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi