



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh:

Jaini Rahman*)

Jainirahman1998@gmail.com

Hadi Sunaryo)**

hadifeunisma@gmail.com

Budi Wahono*)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to find out and analyze the influence of leadership style, work motivation and work discipline on the performance of the malang city environment office staff. The population in this study amounted to 207 and the sample taken amounted to 69 respondents. Data collection through questionnaire distribution. Data analysis in this study used spss version 16. The sampling technique uses quantitative methods and the data testing techniques used are validity test, class assumption reliability test, multiple linear regression test and hypothesis test. The analysis shows that leadership style, work motivation and work discipline simultaneously have an influence on employee performance, partially leadership style and work motivation have no effect, but work discipline has an influence on employee performance of employees of the office of the city of malang.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline And Performance

Pendahuluan

Organisasi adalah aktivitas yang terdiri dari bagian-bagian sistem saling berkaitan dengan satu sama lainnya. Aktivitas ini merupakan kegiatan yang berurutan, teratur dan memiliki pola yang berulang-ulang. Elemen yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, karena ini adalah salah satu tolak ukur dari keberhasilan organisasi. Organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya harus memiliki kinerja yang baik atau optimal dan sesuai dengan standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan organisasi atau instansi.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu secara bersama-sama, Kasmir (2016:182). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, adapun dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Widodo Dkk (2018), Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rompas Dkk (2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Tampubolon (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Penelitian Satedjo & Kempa (2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2014:67), menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang mencakup kuantitas maupun kualitas, yaitu dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Thoha (2013:49), mengatakan “Gaya Kepemimpinan adalah suatu perilaku atau norma seseorang yang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Handoko (2012:250), menyatakan “motivasi merupakan suatu dorongan dalam mencapai tujuan karena dipengaruhi oleh keadaan dalam pribadi seseorang”. Hasibuan (2012:193), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang atau kelompok yang sadar dan bersedia untuk mematuhi, menjalankan peraturan dan norma-norma yang berlaku dan ada pada instansi tersebut.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Serta bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang**”.

Tinjauan Pustaka

Pangandaheng, Saerang, dan Loindong (2017), tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, secara parsial atau simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Satedjo dan Kempa (2017), Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

Tampubolon (2018), Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pemuda dan olah raga Kota Pematangsiantar. Berdasarkan hasil analisis di peroleh bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Hal ini di buktikan dengan nilai T- statistic variabel gaya kepemimpinan lebih tinggi dari T-tabel. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ilham (2019), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Kemudian ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong.

Hendriyaldi (2019), Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangakalan Jambu Kabupaten Merangin. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Susanto (2019), adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya.

Kajian Pustaka

Kinerja Pegawai menurut Wilson (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja yang dimaksud adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Fahmi (2015:02), “kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi baik itu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented”.

Kasmir (2016:208), indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

- a. Kualitas.
Yaitu sebuah tingkat hasil dari proses yang dicapai baik sempurna maupun tidak.
- b. Kuantitas.
Yaitu ukuran di mana tingkat kinerja seseorang yang telah dihasilkan.
- c. Waktu.
Yaitu batas waktu dalam kerja pegawai yang telah ditentukan.
- d. Kerja sama antar karyawan
Yaitu proses dalam pekerjaan yang dilakukan secara baik dengan sesama pegawai maupun pemimpin.
- e. Pengawasan
Yaitu bertujuan untuk memberikan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan menurut Prasetyo (2008:171), yaitu suatu sikap yang dilakukan untuk menyesuaikan pekerjaan individu dengan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Rivai dan Mulyadi (2012:42), “Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai”.

Kartono (2008:34), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Sifat
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
- b. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- c. Temperamen
Yaitu suatu sikap yang secara pribadinya dan hanya ada pada ciri pribadinya.
- d. Watak
Yaitu titik di mana penentuan seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai.

e. Kepribadian

Yaitu yang ada pada seorang pemimpin dalam penentuan keberhasilan berupa norma-norma perilaku seorang pemimpin.

Motivasi Kerja menurut Suatno dan Priansa (2014:171), menjelaskan bahwa, “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering di setarakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan”.

Syahyuti (2010:93), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Dorongan mencapai tujuan

Seorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi.

b. Semangat kerja

Yaitu memberikan dorongan terhadap pegawai atau bawahan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan.

c. Inisiatif

Kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d. Kreativitas

Yaitu mampu memberikan atau menciptakan sesuatu yang baru demi mencapai kinerja yang lebih baik.

e. Rasa tanggung jawab

Yaitu kinerja yang di mana dilakukan dengan penuh tanggung jawab demi menghasilkan pekerjaan tepat waktu.

Disiplin Kerja menurut Rivai. (2012:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Robbins. (2013:215), disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Nitisemito. (2010:215), “Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Hasibuan (2017:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

a. Teladan Pimpinan.

Pemimpin dalam hal ini harus mampu memberikan teladan pimpinan yang baik terhadap bawahan atau pegawai, baik dalam hal kedisiplinan, kejujuran, keadilan, dan perbuatan sesuai dengan perkataan. Keadilan.

Berbuat adil adalah suatu dorongan yang akan mewujudkan kedisiplinan pegawai atau bawahan, keadilan yaitu dengan memberikan suatu perlakuan yang sama terhadap satu sama lain.

b. Sanksi Hukuman.

Sanksi hukuman sangat berpengaruh demi memelihara kedisiplinan pada karyawan. Demi memberi rasa jera terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, dan bertujuan supaya pegawai mengikuti peraturan-peraturan yang ada pada organisasi atau instansi tersebut.

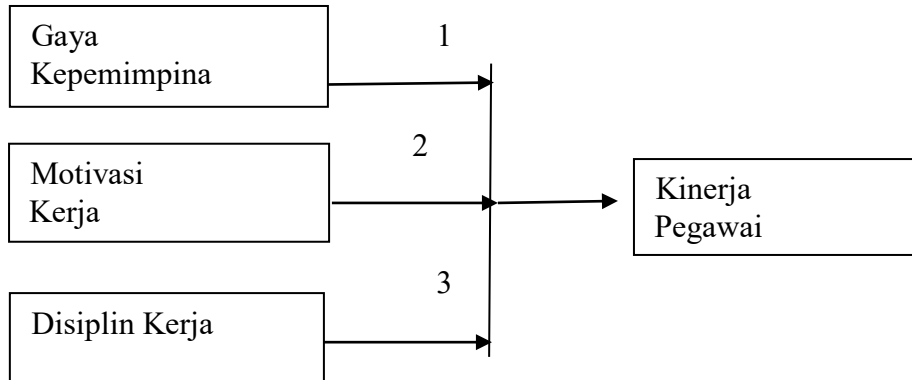
c. Ketegasan

Memberikan ketegasan pimpinan bertujuan untuk memberikan pengaruh kedisiplinan terhadap pegawai atau bawahan.

d. Hubungan Kemanusiaan

Memberikan hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis terhadap pegawai, akan menciptakan suatu lingkungan yang disiplin baik. Hubungan yang bersifat horizontal maupun vertikal.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

1. a. Loindong Dkk (2017). c. Tampubolon (2018). e. Hedriyaldi (2019)
2. c. Tampubolon (2018). e. Hedriyaldi (2019) f. Susanto (2019)
3. b. satejo dan kempa (2017). d. Ilham (2019). f. Susanto (2019)

Adapun hipotesis berdasarkan teori, latar belakang belakang serta rumusan masalah maka dapat di kemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai.

H2 : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun untuk jenis penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory* yang menganalisis hubungan antar dua atau lebih variabel. Menurut Georgi (2003:36), menyatakan bahwa “penelitian *explanatory* yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis suatu hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau sebagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Sugiyono (2013:117), “populasi merupakan wilayah generalisasi, yaitu terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Maka populasi yang ada di penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang yaitu sebanyak 207 populasi. Menurut Sugiyono (2014:120), “Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi”. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 69 Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Kuncoro (2009:148), data primer adalah data yang di peroleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang di peroleh secara langsung dari responden, data primer yang di peroleh dengan menggunakan instrumen atau alat Angket berisi sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi responden. Data sekunder merupakan bukan data yang diusahakan sendiri penelitiannya, seperti jumlah pegawai, struktur organisasi, literatur dari berbagai penulis, dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, penggunaan metode analisis tersebut untuk memperkirakan besar maupun kecilnya pengaruh dengan pendekatan statistik yang dipakai. Media yang digunakan meliputi angket, dokumentasi maupun data sekunder kemudian dilakukan uji instrumen.

Berdasarkan hasil uji validitas, dari keseluruhan item pernyataan dari variabel yang digunakan dapat dinyatakan semua item pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel, artinya hasil pengujian dari uji reliabilitas penelitian yang sama yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan instrumen yang sama dan dilakukan pengujian ulang akan menghasilkan hasil yang sama.

Berdasarkan hasil dari pengujian Normalitas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah teruji dengan baik dan dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil

Uji Heteroskedastisitas yang mencakup variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut tidak terkena masalah Heteroskedastisitas.

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.263 + 0.110 x_1 + 0.021 x_2 + 0.073 x_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja, variabel disiplin positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Hasil Uji F terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik t variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Variabel gaya kepemimpinan dibentuk oleh sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian seorang pemimpin, adapun yang di apresiasi penting oleh Pegawai adalah sifat seorang pemimpin, dengan pernyataan Pemimpin saya dengan senang hati menerima saran saya.

Adapun dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendriyadi (2019). Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangandaheng, Saerang, dan Loindong (2017) dan Penelitian Tampubolon. (2018). Adapun secara teori menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42), “Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai”. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan, cara atau metode yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik tentu akan memberikan efek yang positif terhadap keberhasilan organisasi namun tidak sedikit gaya kepemimpinan yang digunakan dengan tidak melihat mengetahui kebutuhan yang dibutuhkan atau yang diinginkan oleh anggotanya, hal ini dikarenakan kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan para bawahannya, sehingga gaya kepemimpinan dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Variabel motivasi kerja dibentuk oleh dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas dan rasa tanggung jawab, adapun yang di apresiasi penting oleh Pegawai adalah kreativitas, dengan pernyataan Saya membuat hal-hal yang baru atau melakukan inovasi dalam bekerja.

Adapun dalam penelitian ini, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2018). Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hedriyaldi (2019) dan penelitian Susanto (2019), Adapun secara teori menurut Robbins & Judge (2013:202),

“menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas, arah perilaku, serta persentase atau tingkat kegigihan atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan”.

Variabel disiplin kerja dibentuk oleh teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan adapun yang di apresiasi penting oleh Pegawai adalah sanksi hukuman dan ketegasan dengan pegawai berusaha memanfaatkan sanksi supaya tidak mengulangi kesalahan yang sama dan pernyataan pegawai tidak pernah mendapatkan teguran saat melakukan kesalahan.

Adapun dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2019) dan Susanto (2019). Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017). Adapun dalam penelitian ini, disiplin kerja dengan indikator yaitu teladan pimpinan yang baik akan memberikan contoh yang baik terhadap pegawai, keadilan akan memberikan dampak positif karena akan mengurangi rasa cemburu sosial yang disebabkan oleh perlakuan yang berbeda antar pegawai, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan memiliki kontribusi terhadap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan, yang di mana dengan adanya disiplin kerja maka akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, secara teori menurut Hasibuan (2017:193), menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu ketaatan seorang individu dan sadar serta sedia untuk mentaati norma dan peraturan-peraturan yang ada pada organisasi. Adapun sadar di sini yaitu suatu sikap, perbuatan, dan tingkah laku yang rela bertanggung jawab dan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada pada organisasi tersebut.

Simpulan

- a. Kinerja Pegawai yang diukur dari kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama antar pegawai, dan pengawasan direfleksikan oleh kerja sama antar pegawai.
Gaya kepemimpinan yang diukur dari sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian dicerminkan oleh watak. Motivasi kerja yang diukur dari dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreatif dan rasa tanggung jawab dicerminkan oleh inisiatif dan kreativitas. Disiplin kerja yang diukur dari teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan dicerminkan oleh teladan pimpinan, keadilan dan ketegasan.
- b. Gaya kepemimpinan yang diukur dari sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian. Motivasi kerja yang diukur dari dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreatif dan rasa tanggung jawab. Disiplin kerja yang diukur dari teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Gaya kepemimpinan dengan item pernyataan pemimpin saya dengan senang hati menerima saran saya, pemimpin saya memberikan penghargaan jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pemimpin saya mendukung usaha-usaha

pegawai dalam menyelesaikan tugas, pemimpin saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- d. Motivasi kerja dengan indikator atau item pernyataan saya bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuan, saya bersemangat mencapai kemajuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, saya melakukan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, saya membuat hal-hal yang baru atau melakukan inovasi dalam bekerja, saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- e. Disiplin kerja dengan indikator atau item pernyataan pegawai mengikuti perintah atasan, pegawai mendapatkan perlakuan yang sama dengan rekan kerja yang lain, pegawai berusaha memanfaatkan sanksi supaya tidak mengulangi kesalahan yang sama, pegawai tidak pernah mendapatkan teguran saat melakukan kesalahan, pegawai adalah orang yang suka mengerjakan pekerjaan dengan bergotong-royong berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

- a. Mengacu pada tingkat gaya kepemimpinan, seharusnya memperhatikan dalam kebiasaan dalam memberikan penghargaan terhadap pegawai, karena indikator atau item pernyataan tersebut cenderung diapresiasi rendah.
- b. Mengacu pada tingkat motivasi kerja pegawai, seharusnya memperhatikan dalam hal semangat kerja pegawai yang cenderung diapresiasi rendah.
- c. Mengacu pada tingkat disiplin kerja, seharusnya memperhatikan dalam hal pemberian sanksi hukuman terhadap pegawai, karena indikator atau item pernyataan tersebut cenderung diapresiasi rendah.
- d. Mengacu pada tingkat kinerja pegawai, seharusnya memperhatikan dalam hal pencapaian kuantitas (jumlah), kerja sama antar pegawai dan pengawasan terhadap pegawai, karena indikator atau item pernyataan tersebut cenderung diapresiasi rendah.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Palmerah Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Renaissance*, 4(01), 456-464.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss*. Edisi 7. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giorgi, A. P. & Giorgi, B. M. 2003. *The Descriptive Phenomenological Psychological Method*. Washington, DC: American Psychologist Association.



- Hadriyaldi, H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Benafita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2019, 4.1: 26-38.
- Hani. T. Handoko 2007. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Ilham, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7(2).
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok. Pt. Raja Grafindo Persada
- Kusumawardhani, E., & Wahyudi, A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pt Industri Kereta Api (Persero) Di Madiun. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1).
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2014. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung. Penerbit Pt. Refika Aditama.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Pangandaheng, S. C., Saerang, I. S., & Loindong, S. S. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2358-2366.
- Robbins, Stephen. 2013. *Manajemen, Edisi kedelapan / Jilid 2*. Jakarta. Pt. Grafindo
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).



- S. Ahmad. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Palmerah Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Renaissance*, 4(01), 456-464.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(2).
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta. Bina Rena Pariwara.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, T. T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-

Jaini Rahman*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo)** Adalah Dosen Tetap Unisma

Budi Wahono*)** Adalah Dosen Tetap Unisma