JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 24 November 2024 | **Revised:** 30 Desember 2024 | **Accepted:** 31 Desember 2024

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Toba

Fitri Agustina[1*], Hapzi Ali[2]
[1]Universitas Terbuka, Indonesia, fitriagustina2016@gmail.com
[2]Universitas Terbuka, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

*Corresponding Author : fitriagustina2016@gmail.com

Abstract: *The Influence of Leadership, Work Motivation, and Discipline on Employee Performance at BPS Toba Regency is a scientific article of literature study in the scope of Human Resource Management. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. The research object is in online libraries, Google Scholar, Mendeley, and other academic online media. The research method with library research is sourced from e-books and open access e-journals. Qualitative descriptive analysis. The results of this article: 1) Leadership influences Employee Performance; 2) Work Motivation influences Employee Performance; 3) Discipline influences Employee Performance.*

Keywords*: Employee Performance, Leadership, Work Motivation, Discipline*

Abstrak: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Toba adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan dari artikel ini adalah untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada penelitian ini berasal dari Google Scholar, Mendeley, pustaka online dan media online akademik lainnya. Metode riset pada penelitian ini dengan library research bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 3) Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kedisiplinan

PENDAHULUAN

Organisasi terdiri dari banyak sumber daya, yakni sumber daya finansial, sumber daya informasi, sumber daya fisik, serta sumber daya manusia. Sumber daya finansial tidak dapat digunakan tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya manusia tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan dari sumber daya finansial, dan begitu selanjutnya antar sumber daya-

sumber daya yang lainnya. Disinilah ilmu manajemen memiliki peran penting dalam organisasi terkait mengelola sumber daya – sumber daya yang dimiliki.

Badan Pusat Statistik sebagai Lembaga Non Kementrian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden, fungsinya menyediakan data untuk lembaga pemerintah serta publik, menyelenggarakan statistik dasar, melaksanakan koordinasi dan kerjasama serta mengembangkan serta melakukan pembinaan statistik sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. BPS sebagai suatu lembaga memiliki sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Oleh karenanya, BPS memerlukan manajemen dalam mengatur sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya penting yang memerlukan pengelolaan adalah sumber daya manusia sebagai pegawai.

Lembaga yang baik terdiri dari pegawai yang mampu bekerja dan memiliki keterampilan yang baik. Untuk mencapai hal tersebut, pegawai sebagai salah satu sumber daya harus dikelola melalui suatu manajemen, yakni manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan SDM yang baik dapat membawa lembaga untuk dapat tetap hidup (*survive*) dan dapat bersaing (*competitive*). Banyak bagian dan factor dalam pengelolaan SDM yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, sampai tata tertib dan perihal hukum tidak dapat dilepaskan dari manajemen SDM. Semua bagian SDM tersebut memiliki pengelolaan, perencanaan dan implementasi yang sesuai dengan perkembangan situasi yang terjadi.

Berjalannya roda organisasi tidak dapat terlepas dari kondisi internal maupun eksternal organisasi. Situasi dan kondisi organisasi secara internal dan eksternal dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai sebagai fungsi pelaksana tugas. Kondisi kerja internal organisasi yang kondusif dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi pegawai. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kondisi kerja secara internal antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi pegawai dapat membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan baik.

Adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan dan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini, pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi dapat dilakukan mutasi/perpindahan atau bahkan dilakukan demosi/penurunan jabatan (Arianty, et al., 2016). Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Salah satu upaya organisasi untuk mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Hal-hal atau faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, tidak adanya reward untuk prestasi kerja yang baik.

Disiplin kerja menekankan kepada tumbuhnya kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, hal tersebut tidak muncul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan baik formal maupun Pendidikan non formal, serta motivasi yang ada pada karyawan harus dikembangkan dengan baik. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja sesuai waktu yang ditentukandan tidak terlambat. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kemauan dari seseorang untuk mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku di Perusahaan tersebut. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang diterapkan di suatu perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kedisiplinan. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

Disiplin Kerja pada pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Toba dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan, pegawai yang datang terlambat, pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja, pegawai yang cepat pulang tanpa alasan, pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sampai dengan batas waktu yang ditentukan. Disiplin kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi agar konsisten terhadap tugas yang diberikan dan meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kesadaran bagi para karyawan untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Semakin tinggi disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Harlie, 2010). Disiplin kerja digunakan para pimpinan 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 (Rivai, 2015).

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai, 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai, 3) Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini menggunakan pendekatan *Literature Review* dengan metode Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review* (SLR), dianalisis secara kualitatif, serta bersumber dari aplikasi online Google Scholar, Mendeley, dan aplikasi akademik online lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) diartikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Tujuan dari penelitian Systematic Literature Review (SLR) ini adalah untuk menemukan metode yang akan membantu mengatasi masalah yang dihadapi. Selain itu juga mengidentifikasi berbagai sudut pandang terkait dengan masalah yang sedang ditetliti dan membahas teori yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

Kajian Pustaka (library research) juga harus digunakan dalam analisis kualitatif secara konsisten dengan asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif adalah penelitian tersebut bersifat eksploratif. (Ali. H, dan Lima Krisma, 2013).

Metode kualitatif digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang ditemukan di lapangan dari penelitian terdahulu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Rumusan masalah dalam penelitian ini diformulasikan berdasarkan kebutuhan terkait topik penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja. Publikasi yang relevan diambil dari jurnal nasional dan internasional melalui platform daring.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode maka hasil penelitian pada artikel ini adalah sebagai berikut :

Kinerja

Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021) adalah pegawai atau karyawan yang menjalankan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kinerja menurut (W Enny, 2019) adalah suatu keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pegawai atau karyawan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting. Menurut Enny (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yakni kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan; pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya; desain kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar; kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain; motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan; kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya; gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi; budaya organisasi adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku secara umum serta harus diikuti atau dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi; kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan; lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi di sekitar lokasi kerja; loyalitas merupakan kesetiaan pegawai atau karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja; komitmen merupakan keterikatan atau kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja; disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai adalah 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Kemampuan bekerja sama; 4) Ketepatan waktu; 5) Ruang lingkup tugas; 6) Berkomitmen.

Kinerja Pegawai sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya Kinerja pegawaitelah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya:(Nurjaman, 2020); (Panjaitan, 2018) dan (Pratama and Wismar'ein,2018).

Kepemimpinan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Perusahaan atau organisasi yang ingin mencapai tujuan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya. Usaha-usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pegawainya adalah meningkatkan pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi (Anoraga,

2004:183).

Pemimpin mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi, mempengaruhi orang lain untuk bekerja, juga harus mendukung yang menjadi kebutuhan karyawan atau pegawainya agar kinerja yang maksimal dapat tercapai. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan upaya-upaya organisasi maupun pemimpin untukmemperhatikan segala aspek yang menunjang lahirnya kinerja yang baik dengan memaksimalkan produktivitas pegawai, tim, dan akhirnya organisasi.

Kepemimpinan merupakankemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004:182). Seorang pemimpin harus dapat mengerti dengan situasi dan kondisi organisasi yang ia pimpin selain itu Peningkatan kinerja pegawai tak lepas dari peran aktif pimpinan didalam memimpin pegawainya serta melakukan sistem manajemen yang baik.

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kepemimpinan adalah 1) Bersikap adil; 2) Memberikan sugesti; 3) Mendukung tercapainya tujuan; 4) Sebagai katalisator; 5) Menciptakan rasa aman; 6) Sebagai wakil organisasi; 7) Sumber inspirasi; 8) Penghargaan terhadap ide bawahan.

Kepemimpinan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Pratama,and Elistia, 2020), (Faris, 2022) dan (Paramarta, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan suatu cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Mangkunegara (2014:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai secara terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:141), mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau berkerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan suatu bentuk keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang ia inginkan. Menurut Berelson dan Steiner (Siswanto,2005:119) mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, needs, drivers, and the like* artinya kondisi perjuangan yang digambarkan secara beragam sebagai keinginan, kebutuhan, pendorong dan sejenisnya.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi,mendorong kegiatan (*Moves*), danmengarah atau menyalurkan prilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Handoko (2013:249), berpendapat bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Daft (2010:373) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang atau individu dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mepengaruhi produktifitas seseorang dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menggerakan diri dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja agar tercapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Motivasi Kerja adalah 1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan; 2) Lingkungan kerja; 3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ; 4) Pemberian tunjangan; 5) Pemenuhan kebutuhan dasar.

Motivasi Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Luthfi Maadjid Abdullahn dan Alex Winarno, 2022), (Servina, 2021).

Kedisiplinan

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang atau individu untuk mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan seseorang atau karyawan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah kompensasi besar atau kecil dimana kompensasi besar atau kecil yang dapat mempengaruhi penegakan disiplin; ada atau tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan mengingat pemimpin teladan penting dalam suatu organisasi dimana seluruh karyawan atau pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan atau tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan; ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman; keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin; baik atau tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain; terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan yakni saling menghormati saat bertemu di tempat kerja, memberikan apresiasi atau pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan senang, sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan pekerjaannya, memberi tahu kapan ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja serta bersikap terbuka.

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kedisiplinan adalah 1) Tepat waktu; 2) Taat terhadap peraturan dalam instansi; 3) Tanggung jawab dalam bertugas ; 4) Kehadiran.

Kedisiplinan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Fathonah Al Hadromi, 2017) dan (Anis Syamsu Rizal, 2017).

Review Artikel yang Relevan

Berdasarkan artikel yang didapat melalui *Google Scholar, Mendeley*, dan Dinasti Review, dengan menggunakan kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja, dapat dirangkum artikel yang relevan seperti tabel berikut di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No.	Author, tahun	Hasil Riset	Persamaan dengan Riset ini	Perbedaan dengan Riset ini	H
1.	Harsono et al., (2024)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H1

		dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Sinar Gunung Sawit Raya.			
2.	Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023)	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	H1
3.	Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024)	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	H2
4.	Harsono, H., Ali, H., & Fauzi, A. (2023)	Gaya Kepemimpinan Meningkatkan Motivasi dan Kinerja baik langsung maupun tidak langsung, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Motivasi dan Kinerja, Motivasi yang kuat akan meningkatkan Kinerja.	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja	H2
5.	Al Hadromi, F. (2017).	Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Motivasi, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dan pegawai, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru dan pegawai, Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru dan pegawai di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang, serta gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru dan pegawai	Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru dan pegawai	H3
6.	Rizal, A. S. (2019).	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP sebesar 46,4%, Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja guru SMP sebesar 21,4%, Motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh	Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	H3

	positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP sebesar 50%

Sumber: Data Penelitian

Pembahasan

Berdasarkan kajian teori, pembahasan artikel ini akan meliputi *literature review* yang dilakukan dengan merujuk pada artikel-artikel terkait. Selanjutnya, artikel ini akan menganalisis pengaruh antar variabel, membuat konseptual berfikir rencana pelatihan dan menyimpulkan penelitian berdasarkan temuan yang diperoleh:

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pemimpin yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin banyak memiliki cara dalam kepemimpinannya, baik dari pendekatan tugas maupun hubungan dengan bawahan, dengan pendekatan tugas dan hubungan dengan bawahan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana pendapat para ahli.

Anogara (2004: 182) bahwa Kepemimpinan merupakankemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan. Seorang pemimpin harus dapat memahami situasi dan kondisi organisasi yang ia pimpin. Peningkatan kinerja pegawai tak lepas dari peran aktif pimpinan didalam memimpin pegawainya serta melakukan sistem manajemen yang baik. Pemimpin juga harus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tentram bagi pegawai agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan penuh semangat yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Thoha (2011:206) Perilaku manusia itu pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan, dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya diransang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Untuk itu perlu seorang pimpinan untuk mengetahui keinginan serta kebutuhan pegawainya yang mengundangnya untuk mau mengerjakan suatu aktivitas tertentu.

Siswanto (2005:24) gaya kepemimpinan merupakan cara atau tipe yang ada pada diri seorang pimpinan didalam memanajemen para anggotanya (pegawai) untuk dapat menjalankan amanat yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk melihat seorang manajer didalam mengembangkan kinerja pegawainya, maka dapat dilihat dari gaya seorang pemimpin tersebut didalammemimpin pegawainya.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Kepemimpinan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepemimpinan adalah budaya organisasi (budaya oraganisasi yang kuat mendukung kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan kinerja pegawai), struktur organisasi (struktur organisasi yang jelas dan terorganisir dengan baik memfasilitasi implementasi kepemimpinan yang efektif), kepuasan kerja (kepuasan kerja yang tinggi memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai), dan hubungan interpersonal (hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan pegawai meningkatkan efektivitas kepemimpinan).

Dalam konteks kepemimpinan yang harus dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah manajemen harus fokus pada pengembangan dan implementasi strategi kepemimpinan yang efektif, dimana dengan hal ini manajemen akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada

proses dan cara untuk memberdayakan dan memotivasi pegawai sepanjang perjalanan menuju pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Deny Sudrajat, Sugeng Siswondo, Yhonanda Harsono, Otto Fajarianto (2023) dan Nur Pudyastuti Pratiwi, Hapzi Ali (2023).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi digambarkan sebagai dorongan dan rangsangan yang dimiliki oleh seorang pegawai baik dari dirinya maupun dari pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri sebagai mana diterangkan oleh para ahli.

Mangkunegara (2014), motivasi sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau Perusahaan.

Hasibuan (2014), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau berkerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi,mendorong kegiatan (*Moves*), danmengarah atau menyalurkan prilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Handoko (2013), motivasi sebagai suatu kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Daft (2010), motivasi sebagai suatu kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitas seseorang dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Motivasi dipersepsikan baik, maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa organisasi yang berhasil dalam memotivasi pegawai mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, dan tingkat retensi yang lebih tinggi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu faktor intriksik (yang berasal dari dalam diri pegawai) dan faktor ekstrinsik (yang berasal dari faktor eksternal). Motivasi dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal yang kompleks. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, organisasi perlu memahami dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan penghargaan yang adil, dan memberikan dukungan yang memadai, manajemen dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Berliana Febrianti, Ni Nyoman Sawitri, Dovina Navanti, Hapzi Ali, Muhammad Asif Khan (2024) dan Harsono Harsono, Hapzi Ali, Ahmad Fauzi (2023).

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi sebagaimana diterangkan oleh para ahli di bawah ini :

Agustini (2019), Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan atau organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Agustini (2019), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah kompensasi besar atau kecil dimana kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin; ada atau tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan mengingat pemimpin teladan sangatlah penting dalam suatu organisasi dimana seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan atau tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan; ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman; keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin; baik atau tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain; terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

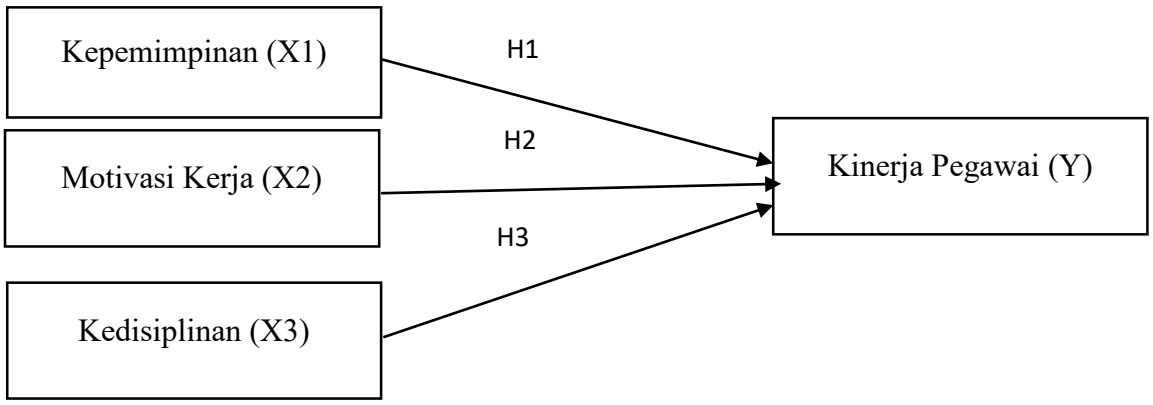
Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Disiplin Kerja dipersepsikan dengan baik, maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan baha disiplin kerja merupakan komponen penting dalan manajemen sumber daya manusia yang memastikan pegawai mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, organisasi dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan kinerja pegawai, dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja adalah kepemimpinan (gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan yang baik dan pemberian contoh yang positif), kebijakan dan aturan yang jelas (peraturan dan kebijakan yang jelas dan mudah dipahami oleh pegawai membantu dalam menjaga disiplin), motivasi dan kepuasan kerja (pegawai yang termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi), dan penghargaan (pemberian penghargaan bagi pegawai yang berdisiplin dan sanksi bagi yang melanggar dapat memotivasi pegawai untuk mematuhi peraturan).

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fathonah Al Hadromi, 2017) dan (Anis Syamsu Rizal, 2017).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, pembahasan, dan atas penelitian yang relevan, maka dibuat sebuah kerangka konseptual seperti Gambar 1 di bawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain dari tiga variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, masih banyak variabel lain diantaranya adalah:

1) Penghargaan/Kompensasi: (Widiyawanto et al., 2023), (Dinsar, 2021), dan (Rinaldi.,2021),
2) Kepuasan Kerja (Nabawi, 2019) dan (Rosmaini and Tanjung, 2019).
3) Komunikasi Efektif (Setiawanand Pratama, 2019) dan (Agustina, Jaya and Pungan, 2019)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan, maka Kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis riset selanjutnya, yaitu:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai,
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan
3. Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

REFERENSI

Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai", Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014.

Agustiningrum, Adri; Indrawati, Dyah; dan Rahmanto, Andre. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", FKIP Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2014.

Ali, Akbar. "*Leadership and Its Influence In Organizations-A Review Of Intellections*", International Journal Of Learning & Development, ISSN 2164-4063 2012, Vol.2, No.6, Macrothink Institute.

Amstrong, Michael. "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Elexmedia Komputindo, Jakarta, 2010.

Arikunto, Suharsimi. "Prosedur Penelitian : Sebuah Pendekatan Praktik", Rineka Cipta, Jakarta, 2010.

Abdurahman, dkk. 2011. Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian. Jawa Barat: CV. Pustaka Setia.

Ahmad Afandi, Syaiful Bahri. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen/

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.

Al Hadromi, F. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di Sd Islam Lumajang. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *11*(1), 109-123.

Byars, Lloyd, dan Rue, Leslie. "*Human Resource Management"*. Tenth Edition, McGraw-Hill, New Jerey, 2008.

Daft, Richard L. "Era Baru Manajemen", Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta, 2010.

Dyah Nur Dwiyanti, E. S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Krebet Baru). 10, 82–93.

Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *2*(8), 1028-1042.

Farid, H. T., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai PT. PLN distribusi Jawa Timur area Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Harsono, H., Ali, H., & Fauzi, A. (2023). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Sekolah di salah Satu SMP Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(4), 717-727.

Harsono, Y., Fajarianto, O., & Afriani, L. (2024). *The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance*. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, *5*(1), 1–8. https://doi.org/10.56371/ijess.v5i1.227

Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, *3*(1), 344-355.

Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *3*(1), 26-38.

Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *5*(1), 30-38.

Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *5*(2), 39-48.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(1), 18-32.

Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, *23*(1), 15-22.

Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *2*(2), 91-102.

Trio Saputra. (2014). *DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI RIAU* Trio Saputra A . Pendahuluan Perkembangan dan teknologi ilmu pengetahuan pesat , dalam lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas.

Vallennia, K., & Atikah, A. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT . SINAR SOSRO Rancaekek). 39–49.