

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA DINAS
SOSIAL KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M.)
dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

IRWADANA JULIANDRI NADEAK
NPM : 1920030080



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Irwadana Juliandri Nadeak
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030080
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

Pengesahan Tesis:

Medan, 18 Maret 2022

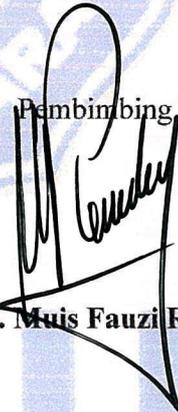
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Assoc. Prof., Dr. Sjahril Effendy P.,
M.Si., M.A., M.Psi., M.H.



Assoc. Prof., H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M.

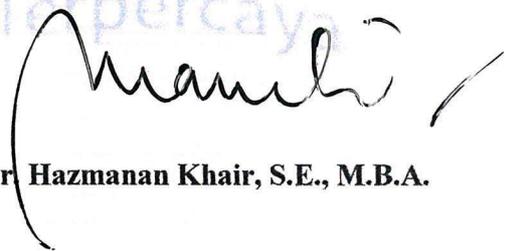
Diketahui,

Direktur

Ketua Program Studi



Prof., Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum.



Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.

PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

IRWADANA JULIANDRI NADEAK
1920030080

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar

Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Jumat, Tanggal 18 Maret 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.**
Ketua
2. **Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.**
Sekretaris
3. **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.**
Anggota

1.....

2.....

3.....

PERNYATAAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 18 Maret 2022

Peneliti,



Irwadana Juliandri Nadeak
NPM. 1920030080

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA DINAS
SOSIAL KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

**Irwadana Juliandri Nadeak
NPM. 1920030080**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, untuk menentukan kapasitas motivasi untuk memediasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kapasitas disiplin kerja untuk memediasi dampak gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pemeriksaan ini menggunakan strategi kuantitatif. Hasil yang didapat dengan uji faktual SEM-PLS yang menunjukkan bahwa pertama, terdapat pengaruh positif dan kritis antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kedua, ada pengaruh positif dan kritis antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai. Ketiga, ada pengaruh positif dan kritis antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Keempat, motivasi berpengaruh tidak besar terhadap kinerja pegawai. Kelima, kerja Disiplin berpengaruh tidak besar terhadap kinerja pegawai. Keenam, motivasi tidak mengintervensi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Ketujuh, Disiplin kerja tidak menengahi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

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

***EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
WITH MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE AS MEDIATING
VARIABLES AT NORTH LABUHANBATU
SOCIAL DEPARTMENT***

**Irwadana Juliandri Nadeak
NPM. 1920030080**

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of leadership style on performance, the influence of leadership style on motivation, the influence of leadership style on work discipline, the effect of motivation on performance, and the effect of work discipline on employee performance. Furthermore, to determine the ability of motivation to mediate the influence of leadership style on performance and work discipline ability to mediate the effect of leadership style on the performance of the Social Department of North Labuhanbatu Regency employees. This research uses quantitative methods. The results obtained with the help of the SEM-PLS statistical test tool which shows that the Social Service of North Labuhanbatu Regency is as follows: First, there is a positive and significant influence between leadership style on employee performance. Second, there is a positive and significant influence between leadership style on employee motivation. Third, there is a positive and significant influence between leadership style on employee work discipline. Fourth, motivation has no significant effect on employee performance. Fifth, work discipline has no significant effect on employee performance. Sixth, motivation does not mediate the influence of leadership style on employee performance. Seventh, work discipline does not mediate the influence of leadership style on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian hasil tesis ini dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara"**.

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan lainnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti dengan keikhlasan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kedua orang tua saya Ayahanda (ALM) Nurdin Nadeak dan (ALMH) Ibunda May Normah Pasaribu telah mengasuh, mendidik dan memberikan cinta terbaiknya dan tulusnya kasih sayang, Istri tercinta Mahdalena Siregar, S.Pd., anak-anak tersayang Arkhan Fawwaz Irwadana Nadeak dan Muhammad Al Khalifi Zawir Nadeak serta keluarga yang selalu memotivasi dalam suka duka serta mendukung sehingga peneliti sampai di tahap ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof., Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara sekaligus Dosen Penguji I yang telah banyak membantu untuk sempurnanya tesis ini.

5. Bapak Assoc. Prof., Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu untuk sempurnanya tesis ini.
6. Bapak Assoc. Prof., H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu untuk sempurnanya tesis ini.
7. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji II yang telah banyak memberikan masukan untuk sempurnanya tesis ini.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji III yang telah banyak membantu untuk sempurnanya tesis ini..
9. Inspektur Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepala Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang telah memberikan izin kepada peneliti melakukan penelitian ini.
11. Seluruh dosen/ staf pengajar dan staf administrasi yang ada pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Seluruh rekan-rekan seangkatan peneliti pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya peneliti berharap dan berdoa semoga Allah SWT menjadikan sebagai amal ibadah kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini.

Medan, Maret 2022
Peneliti

Irwadana Juliandri Nadeak

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN TESIS KOMISI PEMBIMBING	
PENGESAHAN TESIS KOMISI PENGUJI	
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Pembatasan Masalah.....	12
1.4. Rumusan Masalah.....	12
1.5. Tujuan Penelitian	13
1.6. Manfaat Penelitian	14
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Kinerja	15
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	15
2.1.1.2. Tujuan Kinerja	16
2.1.1.3. Manfaat Penilaian Kinerja	17
2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.1.5. Indikator Kinerja	19
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	22
2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	22
2.1.2.2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	23
2.1.2.3. Tujuan Gaya Kepemimpinan	26
2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	28
2.1.2.5. Indikator Gaya Kepemimpinan	30
2.1.3. Motivasi	33
2.1.3.1. Pengertian Motivasi.....	33
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi	35
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	37
2.1.3.4. Indikator Motivasi	38
2.1.4. Disiplin Kerja	40

2.1.4.1. Pengertian Disiplin	40
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Kedisiplinan	42
2.1.4.3. Prinsip-prinsip Kedisiplinan	44
2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	45
2.1.4.5. Indikator Kedisiplinan	47
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan	49
2.3. Kerangka Konseptual.....	53
2.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	53
2.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	55
2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja ..	56
2.3.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	58
2.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	59
2.3.6. Motivasi Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	60
2.3.7. Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	61
2.4. Hipotesis	62
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	64
3.1. Pendekatan Penelitian	64
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	65
3.3. Populasi dan Sampel	65
3.4. Defenisi Operasional Variabel.....	67
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	68
3.6. Teknik Analisis Data	69
3.6.1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	72
3.6.2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	74
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
4.1. Hasil Penelitian	78
4.1.1. Deskripsi Data	78
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	81
4.1.3. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	89
4.1.4. Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	94
4.2. Pembahasan	99
4.2.1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi ..	99
4.2.2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja.....	101
4.2.3. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja	103
4.2.4. Motivasi Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap Kinerja	106

4.2.5. Disiplin Kerja Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap Kinerja	109
4.2.6. Motivasi tidak Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	110
4.2.7. Disiplin Kerja tidak Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	111
BAB 5. PENUTUP	113
5.1. Kesimpulan	113
5.2. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	115
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	120
LAMPIRAN	121

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Realisasi Anggaran Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.....	6
Tabel 1.2. Kehadiran Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.....	10
Tabel 2.1. Penelitian Relevan	49
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	65
Tabel 3.2. Populasi Penelitian.....	66
Tabel 3.3. Defenisi Operasional Variabel	67
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	78
Tabel 4.2. Usia Responden.....	79
Tabel 4.3. Masa Kerja Responden	80
Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan Responden	81
Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)	82
Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	84
Tabel 4.7. Skor Angket untuk Variabel Z1 (Motivasi)	86
Tabel 4.8. Skor Angket untuk Variabel Z2 (Disiplin Kerja)	88
Tabel 4.9. Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja)	90
Tabel 4.10. Uji Validitas Konvergen Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	91
Tabel 4.11. Uji Validitas Konvergen Variabel Z1 (Motivasi)	92
Tabel 4.12. Uji Validitas Konvergen Variabel Z2 (Disiplin Kerja)	92
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	94
Tabel 4.14. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	95
Tabel 4.15. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung Konstruk Utama	96
Tabel 4.16. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung dengan Efek Mediasi	97
Tabel 4.17. Pengaruh Total	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	62
Gambar 4.1. <i>Path Coefficients</i> Algoritma PLS	90
Gambar 4.2. <i>Path Coefficients</i> Hasil Uji Validitas Konvergen	93

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	121
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	127
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	131
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	132
Lampiran 5. <i>R-Square</i>	134
Lampiran 6. Output Algoritma SEM-PLS	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting di kantor-kantor pemerintah atau organisasi yang langsung dan berkesinambungan. SDM pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan SDM sebagai SDM yang merupakan perspektif penting untuk membantu efisiensi dan membuat tempat untuk lebih mengembangkan kinerja pegawai. Pekerjaan pegawai dalam organisasi tidak dapat diremehkan, terutama untuk membuat kemajuan. Pencapaian yang dapat dicapai adalah hasil yang telah dicapai oleh para wakil tersebut. Selanjutnya, pegawai adalah SDM yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi.

Organisasi harus memiliki opsi untuk lebih mengembangkan kinerja pegawai dan meningkatkan SDM yang telah dibuatnya. Organisasi adalah unit sosial yang dibentuk dengan sengaja yang terdiri dari setidaknya dua individu dan bekerja pada premis yang umumnya tak henti-hentinya untuk mencapai tujuan bersama atau mengemukakan tujuan. (Robbins & Judge, 2014) menyatakan bahwa "pegawai adalah komponen yang membuat tercapainya tujuan berserikat, karena selain memiliki pilihan untuk bertindak sebagai penyelenggara, wakil dapat bertindak sebagai sarjana maupun sebagai pengatur latihan hierarkis".

SDM merupakan salah satu variabel penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi sifat kinerja yang lebih baik dan salah satu faktor utama yang

dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau baik kinerja pegawai, semakin efektif tujuan hierarkis akan tercapai, begitu pula sebaliknya jika presentasi pekerja rendah atau buruk maka tujuan tersebut akan sulit dicapai dan selanjutnya hasil yang didapat. tidak akan sesuai keinginan organisasi.

Kinerja adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Dukungan dari organisasi sebagai pelopor, inspirasi yang diberikan sebagai penghiburan pekerja dan tingkat disiplin pekerja juga akan mempengaruhi sifat presentasi mereka. Dimana pada akhirnya pekerja yang hebat akan benar-benar ingin bekerja dengan tercapainya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Ini adalah pekerjaan untuk bekerja pada sifat kinerja pegawai dan juga dapat digunakan sebagai pertemuan untuk mengembangkan kemampuan presentasi pekerja dan mencapai tujuan hierarkis. Lemahnya tingkat kinerja pegawai merupakan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi yang harus diperhatikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sifat kinerja dalam organisasi, beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang bisa mempengaruhi atau mendorong orang untuk mencapai tujuan bersama serta dapat mengelolah suatu kelompok untuk tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Amirullah, 2015), “kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk

memberikan tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan sangat diperlukan guna memberikan semangat kerja kepada para pegawai sehingga kinerja pegawai lebih efisien”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, Swasto, & Susilo, 2016), (Pradipto & Rahardja, 2015), (Rachmawati, Rispantyo, & Wardiningsih, 2019) dan (Sujana & Ardana, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh (Luhur, 2014) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga tampak pada penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Wibowo, 2017) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih mendalam.

Kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan sebuah organisasi yang dimana apabila kepemimpinan tidak bisa mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal maka kemajuan organisasi akan bergerak lamban sebaliknya jika kepemimpinan dirasa baik bisa mempengaruhi kinerja pegawai seperti memberikan bonus kepada pegawai sehingga pegawai tersebut merasa lebih semangat dalam bekerja serta organisasi tersebut bisa menghadapi persaingan dan mencapai tujuan yang telah disepakati. Gaya kepemimpinan jika tidak dibarengi dengan motivasi pemimpin maka akan dirasa tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai.

Selain berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seorang pegawai. Menurut (Kartono, 2011) “gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung bagaimana pemimpin menciptakan motivasi dalam diri setiap pegawai. Selain itu penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan pegawai juga dapat berdampak pada rendahnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya”.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016), (Sujana & Ardana, 2020), (Rachmawati et al., 2019), (Saputra & Wibowo, 2017), (Bukit, Yamali, & Ananda, 2019), (Handayani, Butarbutar, Wijaya, & Chandra, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Serta penelitian (Saputra & Wibowo, 2017), (Purnomo & Triastity, 2017), (Rosalina & Wati, 2020) dan (Bukit et al., 2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Lebih lanjut (Kartono, 2011) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya yaitu usaha untuk memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/ pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Oleh sebab itu, pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing pegawainya, adanya komunikasi antara kedua belah

pihak untuk menghindari rasa keterasingannya di organisasi, sehingga timbul kepercayaan pegawai terhadap suatu instansi dimana pegawai merasa suatu instansi dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan instansi memberikan perlakuan yang adil terhadap pegawai yang memberikan kompensasi sesuai dengan ketepatan hukum yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan disiplin kerja bagi pegawainya”.

Lebih lanjut (Kartono, 2011) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya yaitu usaha untuk memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/ pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Oleh sebab itu, pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing pegawainya, adanya komunikasi antara kedua belah pihak untuk menghindari rasa keterasingannya di organisasi, sehingga timbul kepercayaan pegawai terhadap suatu instansi dimana pegawai merasa suatu instansi dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan instansi memberikan perlakuan yang adil terhadap pegawai yang memberikan kompensasi sesuai dengan ketepatan hukum yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan disiplin kerja bagi pegawainya”.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah sebuah proses yang ditunjukkan oleh individu akan intensitas, arah, dan kegigihan untuk meraih tujuan apapun. dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang

membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam organisasi. Dikarenakan motivasi berpengaruh akan semangat kerja dan kualitas kinerja para pegawai, karena dengan adanya motivasi kinerja pegawai secara tidak langsung akan mengalami perubahan yang dimana usaha para pegawai bisa lebih berkualitas dan menjadikan kepuasan tersendiri bagi organisasi atau suatu organisasi serta dapat menunjukkan minat setiap pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016), (Sujana & Ardana, 2020), (Syawal, 2018), (Tusholihah et al., 2019), (Rachmawati et al., 2019), (Bukit et al., 2019), (Pratiwi & Ismi, 2014) dan (Pradipto & Rahardja, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Motivasi selain dapat mempengaruhi kinerja pegawai, juga dapat bertindak sebagai variabel yang memediasi. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sujana & Ardana, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selain unsur gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, kinerja seorang pekerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu perangkat yang digunakan oleh para pemimpin untuk mengubah perilaku serta pekerjaan untuk mengembangkan kesadaran dan kemampuan untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik-praktik relevan yang diterima. Disiplin kerja juga merupakan komponen penentu yang digunakan untuk bekerja pada sifat presentasi pekerja, karena dari disiplin seorang pekerja dapat dianggap bertanggung jawab sepenuhnya atas apa yang telah dibebankan oleh pekerja, serta tugas-tugasnya. diberikan kepada pekerja. Disiplin juga dapat membuat suatu organisasi lebih giat dalam mengarahkan dan menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rosalina & Wati, 2020), (Bukit et al., 2019) dan (Pradipto & Rahardja, 2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja bekerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Tusholihah et al., 2019), (Pratiwi & Ismi, 2014) dan (Ulfa & Azzuhri, 2016) yang menunjukkan hasil sebaliknya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji hasil yang berbeda tersebut.

Disiplin kerja selain mempengaruhi kinerja, juga dapat bertindak sebagai variabel moderasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo & Triastity, 2017). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rosalina & Wati, 2020). Disiplin kerja merupakan variabel mediatong karena mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. maka dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik dari segi manajemen sumber daya manusianya. Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara menyadari bahwa untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara masih perlu ditingkatkan untuk menuju fungsi pemerintah yang utama yaitu menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Fenomena yang ditemui bahwa kinerja Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara cenderung fluktuatif. Hal dapat dilihat dari realisasi anggaran beberapa tahun terakhir, yang mana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Realisasi Anggaran Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

No	Tahun	Anggaran	Realisasi Anggaran	(%)
1.	2018	5.536.436.417,00	5.088.278.212,00	91,91
2.	2019	6.617.115.800,00	5.838.975.466,00	88,24
3.	2020	5.863.792.976,84	5.476.953.792,00	93,40

Sumber : SIMDa Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

(Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, 2007) menyebutkan tentang “penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD). Adanya RKA-SKPD ini berarti telah terpenuhinya kebutuhan tentang anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas. Dimana anggaran berbasis

kinerja menuntut adanya output optimal atau pengeluaran yang dialokasikan sehingga setiap pengeluaran harus berorientasi atau bersifat ekonomi, efisien, dan efektif". Menurut (Mardiasmo, 2018) anggaran berbasis kinerja (*performance based budgeting*) merupakan sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi. Anggaran dengan pendekatan kinerja menekankan pada konsep *value for money* dan pengawasan atas kinerja *output*. Pendekatan anggaran kinerja disusun untuk mencoba mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional, khususnya kelemahan yang disebabkan oleh tidak adanya tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1. di atas, dapat dilihat persentase serapan anggaran pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara setiap tahunnya diatas 85%, namun mengalami penurunan pada tahun 2019. Sedangkan dari segi realisasi anggaran mengalami penurunan pada tahun 2020. Hal ini terjadi diantaranya disebabkan penyelesaian berkas pengusulan masyarakat miskin penerima bantuan yang membutuhkan waktu yang lama dan membutuhkan berkas administrasi yang banyak, penanganan masyarakat miskin yang sangat membutuhkan masih perlu upaya yang lebih signifikan serta pemberian bantuan bagi masyarakat penerima yang membutuhkan masih belum dilakukan dengan maksimal. Oleh karena itu diperlukan perbaikan kinerja pegawai secara berkelanjutan terutama dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia institusi terutama terkait aspek gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja untuk menciptakan kinerja secara maksimal.

Fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara terkait tentang gaya kepemimpinan. Terdapat perbedaan persepsi diantara para pegawai. Pimpinan menurut sebagian pegawai akan otokratis di setiap arah independen dan setiap pendekatan, pedoman, strategi diambil dari pemikirannya sendiri. Namun sebagian lagi memandang hal tersebut sebagai suatu hal yang wajar. Pimpinan menurut sebagian pegawai adalah lumrah dan wajar jika bertindak absolut, karena akan menjadi tanggung jawabnya terhadap hasil dari jalannya roda organisasi. Tetapi bagi sebagian yang lain pemimpin kurang mendorong pekerja untuk memiliki pilihan untuk memahami dan membuat beberapa pekerjaan menjadi bagian dari diri mereka sendiri dan memiliki pilihan untuk melakukan kewajiban mereka tanpa harus terlebih dahulu mendapatkan perintah dari bos dan dalam menentukan pilihan yang tidak selesai seperti yang diharapkan. Pimpinan menurut sebagian pegawai kurang merata dalam mengalokasikan tugas mengingat tugas utama dan kapasitas yang telah ditetapkan. Menurut sebagian pegawai bahwa perlu adanya pelaksanaan rapat koordinasi secara rutin dan dimodifikasi oleh pimpinan sehingga dapat memperhatikan informasi dan penilaian bawahan terhadap isu-isu yang ada di lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara juga mempengaruhi tingkat motivasi dan disiplin kerja yang ada didalam diri pegawai, Seorang dalam pemimpin memotivasi dan menerapkan disiplin kerja kepada pengikut melalui gaya otoritas tertentu yang akan membawa pencapaian tujuan perhimpunan dan tujuan individu. Para pengikut yang didorong akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan sengaja dan memiliki tingkat

disiplin yang layak di tempat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja nanti.

Motivasi atau inspirasi untuk bekerja sangat penting dalam mempengaruhi tinggi rendahnya efisiensi sebuah kantor atau organisasi. Tanpa inspirasi dari pekerja untuk bekerja sama membantu organisasi/organisasi, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Lagi pula, jika ada inspirasi yang tinggi dari pekerja, ini merupakan jaminan bagi pencapaian kantor/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Fenomena terkait motivasi pegawai dalam bekerja pada Dinas Sosial masih ada pegawai yang bersantai daripada bekerja, masih ada pegawai dalam melaksanakan tugasnya lebih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor, masih kurangnya inisiatif pegawai untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja, masih kurangnya inisiatif pegawai untuk memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Walaupun hanya sebagian dan tidak dominan, namun disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya dari sebagian pegawai. Dari segi motivasi internal dimana sebagian pegawai masih merasa belum tercukupinya kebutuhan hidup mereka sehari-hari, pegawai ingin memiliki keinginan untuk memiliki kesejahteraan yang lebih baik lagi, masih belum terciptanya iklim kerja yang diinginkan sehingga menyebabkan semangat kerja pegawai menurun. Dari segi motivasi eksternal dimana terkadang masih terjadi keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan para pegawai dan kurangnya penghargaan untuk mengapresiasi pegawai yang berprestasi dalam bekerja sehingga membuat pegawai merasa kurang dihargai atas hasil kerja yang dicapai.

Terkait disiplin kerja, Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara telah menetapkan unsur kedisiplinan pada indikator kehadiran sebesar 40 % sebagai unsur penilaian dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini diimplementasikan melalui penggunaan mesin absensi yang memakai sidik jari (*finger print*).

Tetapi fenomena yang ditemui bahwa kesadaran PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam mentaati jam masuk dan keluar kantor masih tetap menjadi sorotan untuk mencapai target-target organisasi, dimana masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, masih adanya pegawai yang terlambat ketika mengikuti upacara, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan ketika jam kantor tanpa keterangan. Padahal secara tegas telah diatur tentang sanksi pemotongan besaran TPP dengan persentase pemotongan yang bervariasi sesuai dengan tingkat keterlambatan dan kehadiran pegawai dalam bekerja.

Laporan persentase kehadiran keseluruhan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara dari Januari sampai dengan bulan Maret 2021 pada tabel berikut.

Tabel 1.2. Kehadiran Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

No.	Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1.	Januari	33	1	3	1
2.	Februari	32	1	4	1
3.	Maret	31	1	5	1

Sumber : Data Absensi Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

Dari tabel diatas dapat diketahui masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sama sekali, dan pada kenyataannya pegawai yang hadir belumlah mencerminkan ketepatan waktu kehadiran karena masih banyak pegawai yang datang diatas jam yang telah ditentukan serta masih ditemukan pegawai yang setelah melakukan absensi meninggalkan pekerjaan disaat jam kantor.

Berdasarkan pada teori dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara masih belum maksimal.
- 2) Gaya kepemimpinan yang ada belum sesuai dengan harapan sebahagian pegawai.
- 3) Motivasi pegawai masih belum baik terutama menyangkut motivasi internal yaitu masih belum terpenuhinya kebutuhan dan keinginan para pegawai.
- 4) Disiplin kerja para pegawai masih kurang karena masih banyak yang datang terlambat dan meninggalkan kantor disaat jam kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas, maka penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian dimana variabel dalam penelitian ini terdiri

dari gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, kinerja pegawai dalam merealisasikan anggaran sebagai variabel dependen serta motivasi internal dan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Adakah dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 2) Adakah dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 3) Adakah dampak gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 4) Adakah dampak motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 5) Adakah dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 6) Dapatkah motivasi memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 7) Dapatkah disiplin kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Guna mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Guna mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3) Guna mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 4) Guna mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 5) Guna mengetahui dan merinci dampak dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 6) Guna mengetahui dan merinci dampak dari variabel motivasi dalam memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel disiplin kerja dalam memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

- 1) Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk mengembangkan ilmu mengenai pemerintahan secara lebih mendalam dan juga dapat

mengembangkan ilmu terkait kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan melalui motivasi dan disiplin kerja.

2) Praktis

- a) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman untuk diterapkan pada kerja nyata.
- b) Bagi Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan atau pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Melalui penerapan gaya kepemimpinan didalam organisasi serta keterkaitan gaya kepemimpinan tersebut dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau pencapaian yang ditunjukkan. Kinerja pada dasarnya adalah pencapaian yang dicapai oleh seorang individu dalam melakukan kewajiban atau pekerjaannya, sesuai dengan prinsip dan ukuran yang ditetapkan untuk pertunjukan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa “kinerja adalah akibat dari pekerjaan secara kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya”. (Bangun, 2012) mengemukakan bahwa “kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang individu mengingat prasyarat pekerjaan (*work requitment*)”.

Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh (Gibson, Ivancovich, & Donnelly, 2015) "kinerja adalah tingkat pencapaian dalam menyelesaikan usaha dan kapasitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Titik potong ini menyiratkan bahwa presentasi diucapkan dengan hebat dan efektif dengan asumsi tujuan ideal dapat dicapai dengan tepat.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Robbins & Judge, 2014) "pegawai adalah orang-orang yang bekerja untuk bisnis, terlepas dari apakah sebagai pekerja

jangka panjang, berdasarkan persetujuan kerja yang dibuat atau tidak tertulis untuk menyelesaikan sebuah *still up* di udara oleh bisnis".

Dari sebagian uraian tersebut, cenderung terlihat bahwa pengertian kinerja representatif adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan melalui latihan-latihan yang dilakukan oleh orang-orang dalam mencapai suatu tujuan, baik sebagai pekerja jangka panjang maupun bukan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2.1.1.2. Tujuan Kinerja

Pada dasarnya ada banyak tujuan dalam sebuah organisasi. Tujuan-tujuan ini dapat diekspresikan pada tingkat yang berbeda, di mana tujuan pada tingkat yang lebih signifikan menjadi acuan pada tingkat yang lebih rendah. Tujuan tingkat yang lebih rendah menambah pencapaian tujuan tingkat yang lebih signifikan.

Tujuan kinerja seperti yang ditunjukkan oleh (Wibowo, 2011) adalah “mengubah asumsi kinerja individu dengan tujuan hierarkis. Kesesuaian antara upaya dan pencapaian tujuan individu dengan tujuan otoritatif akan benar-benar ingin mengakui kinerja yang hebat. Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh (Rivai, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014) “tujuan pelaksanaan pada hakekatnya meliputi:

- 1) Untuk memutuskan tingkat kinerja pegawai.
- 2) Pengaturan remunerasi yang sesuai, misalnya untuk pengaturan kenaikan kompensasi penting dan kas meningkat.
- 3) Memberdayakan tanggung jawab dari pekerja.
- 4) Menambah inspirasi kerja.

- 5) Lebih mengembangkan sikap kerja keras.
- 6) Sebagai pembeda antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain.
- 7) Memperkuat hubungan pekerja melalui percakapan tentang kemajuan pekerjaan mereka.
- 8) Sebagai sumber data untuk penataan dan vokasi SDM.
- 9) Membantu posisi pekerja sesuai dengan pencapaian pekerjaan mereka.
- 10) Sebagai instrumen untuk tingkat kinerja".

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja adalah proses penyamaan antara harapan dari kinerja para pegawai dengan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Apabila kedua hal tersebut dapat disesuaikan akan mewujudkan kinerja yang baik. Dimana tujuan kinerja tersebut juga dapat digunakan sebagai bahan dalam mengentukan kebijakan-kebijakan yang akan diterapkan nantinya.

2.1.1.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah siklus yang diselesaikan secara metodis pada pameran perwakilan atau SDM sesuai dengan pekerjaan yang dialokasikan atau diberikan kepada mereka. Ini mencakup penilaian terhadap semua program dan pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh pemerintah lingkungan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Bangun, 2012) “penilaian kinerja adalah interaksi yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai atau mengevaluasi pencapaian pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya”. Sementara itu sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2018) “penilaian prestasi pegawai adalah suatu mata

pelajaran penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai yang dilakukan oleh para perintis organisasi/lembaga yang berlandaskan pada pekerjaan yang diberikan kepadanya”.

Tujuan penilaian kinerja Alasan diadakannya penilaian kinerja adalah untuk mengetahui prestasi atau kekecewaan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan dan sifat-sifat Pegawai Negeri yang bersangkutan dalam melaksanakan kewajibannya. Hasil dari penilaian digunakan sebagai bahan pemikiran dalam pergantian acara yang representatif, termasuk pengaturan, kemajuan, pengaturan tempat, instruksi dan persiapan, serta pemberian. Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2010 tentang Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Menurut (Bangun, 2012) “kelebihan penilaian kinerja adalah (1) penilaian antar orang dalam organisasi, (2) kemajuan diri setiap orang dalam organisasi, (3) dukungan kerangka kerja dan (4) dokumentasi”.

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Hardiyansyah, 2012) “komponen yang dinilai dalam menyelesaikan kinerja adalah (1) pengabdian, (2) pelaksanaan pekerjaan, (3) kewajiban, (4) ketabahan, (5) kesungguhan, (6) partisipasi dan (7) mengemudi”.

Menurut Minner dalam (Sutrisno, 2013) “ada 4 aspek yang bisa dijadikan tolak ukur dalam pelaksanaan penilaian, khususnya: “kualitas, jumlah, waktu kerja, dan partisipasi. Dari empat komponen kinerja yang dikemukakan oleh Minner, dua hal yang berhubungan dengan bagian hasil atau hasil kerja, lebih spesifiknya: sifat hasil, jumlah hasil, dan dua hal yang berhubungan dengan

bagian dari perilaku individu atau pekerja, khususnya: pemanfaatan waktu di tempat kerja (tingkat konsistensi dengan jam kerja, disiplin) dan kolaborasi. Dari keempat elemen kinerja tersebut, secara umum akan mengkuantifikasi kinerja pada level singular.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan untuk menciptakan suatu keuntungan. Organisasi dapat bekerja berdasarkan latihan atau latihan yang diselesaikan oleh pekerja di dalam organisasi.

Sesuai (Wahyudi, 2012) “salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja adalah kemahiran. Efektivitas berkaitan dengan jumlah penebusan dosa yang ditimbulkan dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarkis.

Sesuai (Mangkunegara, 2018) bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor kapasitas

Secara mental, kapasitas pekerja terdiri dari kapasitas yang diharapkan (tingkat kecerdasan) dan kapasitas realitas (sekolah). Sejalan dengan itu, pekerja harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka.

2) Faktor inspirasi

Inspirasi terbingkai dari sikap seorang pekerja dalam mengelola situasi kerja. Inspirasi adalah kondisi yang menggerakkan pekerja untuk dikoordinasikan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental adalah keadaan pikiran yang mendorong individu untuk berusaha mencapai potensi kerja terbesar.

Tentunya dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan akan menciptakan suatu derajat kinerja yang tidak dapat disangkal yang disebut sebagai individu yang berguna, dan lagi-lagi individu dengan tingkat prestasi yang rendah dianggap tidak berguna atau dikatakan tidak berguna. kinerja rendah.

2.1.1.5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah kualitas atau atribut tertentu yang digunakan untuk mengukur hasil yang dicapai dengan pasti terjadi. Indikator kinerja juga merupakan alat estimasi yang digunakan untuk menentukan tingkat pencapaian organisasi dalam mencapai tujuannya. Indikator kinerja adalah penunjuk yang memperjelas kinerja. Hal-hal yang diatur oleh suatu organisasi akan diperkirakan pencapaian prestasinya dengan menggunakan petunjuk pelaksanaan.

Indikator kinerja untuk mengukur kinerja pegawai secara mandiri seperti yang ditunjukkan oleh (Robbins & Judge, 2014), khususnya:

- 1) Sifat pekerjaan, diperkirakan berdasarkan kesan pekerja tentang sifat pekerjaan yang diberikan dan kesempurnaan usaha pada kemampuan dan kapasitas pekerja.
- 2) Jumlah, adalah jumlah yang dibuat dikomunikasikan dalam kata-kata, misalnya, jumlah unit, jumlah siklus gerakan yang diselesaikan.
- 3) Keandalan, adalah derajat gerakan yang diselesaikan menuju awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari tanda koordinasi dengan hasil hasil serta memperkuat waktu yang tersedia untuk latihan yang berbeda.
- 4) Viability, adalah tingkat pemanfaatan aset hierarkis (tenaga kerja, uang tunai, inovasi, bahan mentah) untuk dikembangkan ditentukan untuk membangun efek samping dari setiap unit dalam pemanfaatan aset.

- 5) Kebebasan, adalah derajat seorang pekerja yang cakap untuk menyelesaikan kapasitas kerja dan tanggung jawab pekerjaannya. Ini adalah tingkat di mana pekerja memiliki jaminan untuk bekerja dengan organisasi dan kewajiban pekerja di tempat kerja.

Indikator kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Sifat pekerjaan, adalah cara dengan baik seorang pekerja melakukan apa yang harus diselesaikan.
- 2) Jumlah kerja, adalah cara lama seorang pekerja bekerja dalam satu hari. Jumlah pekerjaan ini harus terlihat dari kecepatan kerja setiap pekerja.
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah cara sejauh mana pekerja dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan tepat atau tanpa kesalahan.
- 4) Kewajiban mengenai pekerjaan, merupakan perhatian terhadap komitmen pekerja untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Indikator kinerja representatif seperti yang ditunjukkan oleh (Wibowo, 2011) dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tujuan adalah ekspresi khusus yang ingin dicapai oleh individu atau organisasi secara efektif.
- 2) Prinsip, memiliki arti penting karena mereka memberi tahu kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- 3) Kritik, adalah informasi yang digunakan untuk mengukur kemajuan pelaksanaan, pedoman kerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Aparatur atau implikasinya, adalah aset yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan secara efektif.

- 5) Kemampuan, merupakan kebutuhan pokok dalam pelaksanaannya. Kapabilitas adalah kemampuan yang digerakkan oleh seorang individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) *Rationale*, merupakan penjelasan atau katalisator bagi seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- 7) *Opportunity*, mendapat kesempatan untuk menunjukkan pelaksanaan pekerjaannya. Ada dua faktor yang menambah tidak adanya peluang pencapaian, khususnya aksesibilitas waktu dan kemampuan memenuhi prasyarat.

Mengingat sebagian dari spekulasi di atas, cenderung dianggap bahwa indikator kinerja adalah jumlah yang harus diselesaikan atau diraih. Indikator kinerja adalah perhitungan hasil interaksi atau pelaksanaan latihan, dan indikator kinerja adalah kualitas yang diciptakan (positif atau negatif), tingkat pemenuhan tentang seberapa baik penyelesaian, dan kepraktisan pekerjaan sesuai waktu yang telah diatur.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki alternatif perilaku dalam mengarahkan bawahannya, perilaku para pimpinan ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara bagi pimpinan untuk mempengaruhi bawahan mereka yang dikomunikasikan sebagai standar perilaku atau karakter. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki program dan yang bertindak bersama sekelompok individu dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan memiliki kekuatan dinamis yang mendukung,

mengilhami dan mengatur organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Thoha, 2014) "gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain dari sudut pandangnya. Sementara itu (Rivai et al., 2014) menyatakan "gaya kepemimpinan adalah sekelompok kualitas yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan hierarkis tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku dan sistem yang disukai dan diterapkan secara teratur oleh seorang pimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang dilakukan dan cara melakukannya dengan sukses, serta siklus untuk bekerja dengan upaya individu dan agregat untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pemahaman para ahli ini, sangat baik dapat dianggap bahwa gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kumpulan situasi, kebijaksanaan, dan asumsi yang terorganisir atau dibangun kembali untuk individu, dan siklus untuk bekerja dengan upaya individu dan agregat untuk mencapai tujuan-tujuan bersama.

2.1.2.2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan juga ada gaya yang diterapkan untuk mengelola perubahan alam dan sosial untuk memperkuat metodologi yang digunakan dalam mencapai tujuan otoritatif.

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Busro, 2018) “lima macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan otokratis.

Kepemimpinan yang pada umumnya akan memiliki kualitas kekuatan pemimpin total dalam organisasi dan tidak fokus pada persyaratan bawahannya karena membedakan tujuan individu dengan tujuan otoritatif.

2) Gaya kepemimpinan militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan bawahannya dengan memanfaatkan pesanan bergantung pada posisi, dan menuntut disiplin yang tinggi dan tegas dari para pegawainya.

3) Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mendukung karena ia menganggap pekerjaanya tidak dapat menentukan pilihan mereka sendiri umumnya bergantung pada pemimpin dan selalu aman melindungi.

4) Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya tarik yang sangat besar karena pada umumnya memiliki pengikut yang individunya untuk skala besar dan kerjasama individu yang sangat setia kepada pemimpin mereka.

5) Gaya kepemimpinan demokratis

Otoritas yang berfokus pada percakapan dan upaya untuk fokus pada partisipasi dalam mencapai tujuan hierarkis, pemimpin yang memiliki orang untuk mengakui ide dan analisis dan mendapatkan persyaratan dari bawahan mereka.”

Ada tiga macam gaya kepemimpinan, seperti penilaian (Mulyadi, 2015), khususnya:

1) Gaya kepemimpinan otokratis

Kewenangan yang menonjolkan inisiatif sebagai pembuat strategi dalam segala bentuk pergerakan, pekerja berperan sebagai pelaksana latihan dengan arahan dari atasan sehingga pekerjaan individu hierarkis menjadi tidak terlibat.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Inisiatif yang berfokus pada pembuatan strategi dengan suara terbanyak, pemimpin menganggap penilaian setiap individu dari organisasi dan memberikan teknik pilihan dengan asumsi ada hambatan dalam melakukan pendekatan.

3) Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*)

Kesempatan penuh diberikan kepada orang-orang dari organisasi dengan kepentingan yang sangat kecil dari atasan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai manajer tanpa pengaturan nyata.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Rivai et al., 2014), bahwa gaya kepemimpinan mencakup hal-hal berikut:

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Menempatkan kekuasaan dalam kepemilikan satu individu. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Lebih melihat dirinya sendiri dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahannya selalu diremehkan 100%.

2) Gaya kepemimpinan kendali bebas

Pemimpin memberikan kesempatan penuh kepada bawahannya dalam memutuskan dan melakukan latihan sesuai keinginan dan minat masing-masing. Pemimpin hanya berfungsi sebagai pemandu.

3) Gaya kepemimpinan demokratis

Para pemimpin umumnya berusaha melihat nilai dalam imajinasi dan dorongan bawahan mereka dan jenis otoritas yang dinamis, dinamis, dan disengaja. Kewenangan ini pada umumnya mengutamakan musyawarah untuk memutuskan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan bergantung pada keadaan saat ini, karena seorang pemimpin yang kuat harus memiliki pilihan untuk menerapkan dan mengenali gaya kepemimpinan dalam situasi tertentu secara akurat dalam kendali mereka.

Melihat pendapat beberapa ahli yang cukup beralasan di atas, cenderung disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua kelas gaya, lebih tepatnya gaya kepemimpinan otokratis yang dipandang sebagai gaya berdasarkan kekuatan kekuasaan. kedudukan dan penggunaan kekuasaan serta gaya kepemimpinan demokratis, yang berkaitan dengan kekuatan individu dan investasi pendukungnya. selama ini menghabiskan waktu berpikir kritis dan arah mandiri.

2.1.2.3. Tujuan Gaya Kepemimpinan

Tempat kerja sebenarnya membutuhkan seseorang untuk memimpin dalam menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai, khususnya sebuah kemenangan. Setiap orang memiliki gaya inisiatif alternatif. Pencapaian atau kekecewaan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel ini. Pengaruh gaya

kepemimpinan dalam sebuah organisasi pada pegawai adalah sesuatu yang sangat besar, yang dapat membuat presentasi mereka lebih bersemangat atau bahkan melepaskan.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Said, 2012) “tujuan dalam kepemimpinan yaitu:

1) Proses memberikan arahan.

Dalam administrasi, seorang pemimpin harus memiliki pilihan untuk menggalang kerjasama antara dirinya dan bawahannya. Dengan organisasi yang menarik, arahan yang diberikan secara alami akan berjalan dengan sukses.

2) Memberi motivasi.

Motivasi sangat penting dalam memberdayakan seseorang untuk mengurus bisnis. Untuk situasi ini, seorang pemimpin harus memiliki pilihan untuk memberikan perhatian kepada bawahannya atau individu bahwa pekerjaan adalah kebutuhan. Dengan memberikan inspirasi yang tiada henti kepada bawahan akan menumbuhkan rasa memiliki tempat dengan bawahan.

3) Menciptakan rasa percaya diri.

Membuat dan menciptakan keberanian adalah fondasi dari kapasitas kepemimpinan. Meningkatkan keberanian sangat penting karena dengan keyakinan diri ini dapat menumbuhkan kepercayaan pada kemampuan diri sendiri dalam melakukan usaha. Untuk meningkatkan rasa percaya diri, para pemimpin harus memupuk sikap keterampilan yang luar biasa dalam mengendalikan pergaulan.

4) Mempengaruhi dan menggerakkan.

Seorang pemimpin harus memiliki pilihan untuk mempengaruhi semua rekan dalam menyelesaikan hal-hal positif dan dapat membantu organisasi. Selain mempengaruhi, seorang pemimpin harus memiliki pilihan untuk menggerakkan semua rekan kerja untuk melakukan perbaikan tertentu dalam organisasi. Seorang pemimpin yang sukses dapat terus-menerus bergerak, mempengaruhi dan membujuk orang lain dan menjadi inisiasi untuk mendorong perubahan yang menguntungkan.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Ansory & Indrasari, 2018), tujuan kepemimpinan meliputi:

- 1) Mengarahkan dan mengakui pilihan.
- 2) Penunjukan kekuasaan dan pembagian kerja kepada bawahan.
- 3) Bekerja pada kenyamanan dan kelangsungan hidup semua komponen eksekutif.
- 4) Memacu bawahan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat.
- 5) Menumbuhkan ketabahan, pikiran kreatif, dan imajinasi bawahan.
- 6) Pemrakarsa, penggiat, dan pengatur rencana.
- 7) Mengkoordinasikan dan menggabungkan latihan bawahan.

Disimpulkan bahwa tujuan di balik kepemimpinan adalah metode yang signifikan dalam mencapai tujuan otoritatif. Kita dapat mewujudkan jiwa kepemimpinan individu dengan berfokus pada metode yang paling mahir untuk mencapai tujuan hierarkis dan apakah tujuan tersebut tercapai atau tidak. Selain mencapai tujuan, kepemimpinan juga memiliki tujuan lain, yaitu membantu atau

mewajibkan orang lain untuk menjadi lebih terpacu, hal ini dilakukan dengan mengembangkan dan mengikuti inspirasi yang ada dalam diri mereka.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Aktivitas kepemimpinan dilakukan guna tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal melakukan aktifitas tersebut, gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut.

Menurut (Nawawi, 2013) “gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh yang hal yang menyertai di bawah ini:

1) Pemenuhan pekerjaan.

Hubungan yang erat dan umumnya menguntungkan dengan kolaborator dan manajer sangat penting dan memiliki hubungan yang kuat dengan pemenuhan pekerjaan.

2) Prestasi hierarkis.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam berurusan dengan bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

3) Bagian tanggung jawab.

Gaya kepemimpinan seorang direktur dapat diciptakan dan ditingkatkan dengan sengaja. Bagi seorang pemimpin dalam mengelola keadaan yang membutuhkan penggunaan gaya kepemimpinannya, ia dapat melalui beberapa siklus, misalnya, memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosis apa yang sedang terjadi, menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan

permintaan keadaan. atau dengan mengubah keadaan agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Ini akan memberi energi pada munculnya kepercayaan atau tanggung jawab yang tulus dari individu terhadap organisasi.

4) Eksekusi.

Gaya kepemimpinannya menggarisbawahi mengenai tujuan individu sehingga nantinya orang akan memiliki kepastian bahwa presentasi nyata akan melampaui asumsi kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam menghadapi bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

(Reitz, 2017) menyatakan bahwa “dalam melakukan kegiatan pimpinan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, khususnya:

- 1) Asumsi dan perilaku bos.
- 2) Karakter, perjumpaan-perjumpaan sebelumnya dan asumsi-asumsi bagi pemimpin, ini mencakup nilai-nilai, landasan dan pengalaman yang akan mempengaruhi keputusan gaya kepemimpinan.
- 3) Kualitas, asumsi, dan perilaku bawahan memengaruhi gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap pekerjaan bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- 5) Lingkungan dan pendekatan otoritatif mempengaruhi asumsi dan perilaku bawahan.
- 6) Asumsi dan perilaku rekan.

Melihat sebagian dari spekulasi di atas, cenderung dianggap bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak elemen, seperti pemenuhan pekerjaan

tertentu, pencapaian otoritatif, tanggung jawab bagian dan pelaksanaan. Selain itu, karakter, atribut, kebutuhan, pendekatan, serta asumsi dan perilaku juga memengaruhinya.

2.1.2.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas seorang individu untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, dengan tujuan agar mereka bertindak dan bertindak seperti yang ditunjukkan oleh keinginan mereka untuk mencapai tujuan secara nyata dan mahir. Inisiatif adalah contoh umum dari aktivitas seorang pionir, baik yang terlihat maupun yang tidak terdeteksi oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan perpaduan yang stabil dari metode penalaran, kemampuan, atribut, dan mentalitas yang mendasari perilaku individu.

Sesuai (Kartono, 2011) “indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan, adalah cara metodis untuk menghadapi gagasan tentang pilihan-pilihan yang dihadapi dan untuk membuat langkah-langkah yang menurut perhitungan adalah kegiatan yang paling cocok.
- 2) Kemampuan memotivasi, merupakan daya dorong utama yang membuat individu dari pergaulan mau dan mampu menghimpun kapasitasnya (sebagai penguasaan atau kemampuan) tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai latihan yang menjadi kewajibannya dan memenuhi komitmennya, dengan dalam rangka mencapai maksud dan tujuan organisasi yang bersangkutan. tidak sepenuhnya diselesaikan.
- 3) Kemampuan komunikasi, adalah keahlian atau kemampuan untuk menyampaikan pesan, pikiran, atau pertimbangan kepada orang lain dengan

maksud agar orang lain tersebut mendapatkan apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung secara lisan atau tidak langsung.

- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, bahwa seorang pemimpin hendaklah mau menyebabkan orang lain mengikuti keinginannya dengan memanfaatkan kekuasaan individu atau kekuasaan posisi secara sungguh-sungguh dan mengatur untuk kepentingan yang berlarut-larut dalam organisasi. Ini termasuk membimbing orang lain dengan nada yang berubah dari percaya diri menjadi meminta atau dalam hal apa pun, meremehkan. Tujuannya agar usaha-usaha tersebut dapat diselesaikan dengan baik.
- 5) Tanggung jawab, bahwa seorang pemimpin harus mempunyai kewajiban kepada bawahannya. Kewajiban dapat diartikan sebagai komitmen yang harus menanggung, menerima kewajiban, menanggung segala sesuatu atau memberikan kewajiban dan menanggung hasil.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional, sangat penting untuk pencapaian hidup kita. Semakin baik kemampuan kita untuk mengendalikan perasaan, semakin mudah bagi kita untuk mencapai kebahagiaan.

Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut (Rivai et al., 2014) meliputi:

- 1) Visi dan misi, menancapkan kebanggaan, mendapat apresiasi dan kepercayaan.
- 2) Memberdayakan pengetahuan, penegasan dan pemikiran kritis yang hati-hati.
- 3) Tawarkan pertimbangan individu, layani dengan sungguh-sungguh, latih dan cepat.

- 4) Melaksanakan perdagangan otoritatif antara remunerasi dan pengerahan tenaga, menjanjikan hadiah untuk eksekusi hebat dan mengakui pencapaian.
- 5) Melepaskan tanggung jawab dan menjauhkan diri dari arahan independen.

Menurut (Martoyo, 2015), “indikator- indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Kemampuan Analitis
- 2) Ketrampilan
- 3) Keberanian
- 4) Kemampuan Mendengar
- 5) Ketegasan”.

Berdasarkan hipotesis para ahli di atas, dapat diduga bahwa ciri-ciri gaya administrasi adalah kemampuan seorang perintis untuk memutuskan, kemampuan seorang perintis untuk memacu, kemampuan seorang perintis untuk memberikan, kemampuan untuk pemimpin untuk mengendalikan bawahan, kewajiban dan kapasitas pemimpin untuk mengendalikan perasaan.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi begitu berarti bagi individu yang perlu tetap berada dalam suatu panggilan, untuk mengembangkan suatu profesi dan bahkan untuk sampai pada tingkat profesi yang lebih tinggi. Tanpa motivasi, tidak terbayangkan untuk berharap mencapai eksekusi kerja yang tinggi. Individu yang efektif adalah individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja seseorang tentunya unik dan terus berkembang. Ada yang bekerja dengan tenaga karena butuh tambahan gaji atau kenaikan pangkat, ini biasa saja. Motivasi kerja seringkali datang ke mana-mana. Tidak dapat diandalkan energi dalam pekerjaan berada

pada titik terbesarnya. Kadang-kadang seorang pekerja mengalami pengurangan energi untuk bekerja karena kelelahan atau itu mungkin akibat dari sesuatu yang dia hadapi.

“Setiap organisasi perlu mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan ini, pekerjaan orang-orang yang terlibat dengannya sangat penting. Untuk menggerakkan individu agar menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan organisasi, itu harus dirasakan sebagai motivasi orang-orang yang bekerja di organisasi, karena itu adalah Motivasi inilah yang menentukan perilaku individu untuk bekerja, atau secara keseluruhan, perilaku tersebut merupakan kesan motivasi yang paling mudah (Sutrisno, 2013).

Sesuai (Simamora, 2014) bahwa “motivasi adalah dorongan mental yang mengkoordinasikan individu menuju suatu tujuan. Kata motivasi mencakup lebih dari perkembangan mental yang sebenarnya. Motivasi juga memiliki dua substansi: perkembangan dan pemikiran. Perkembangan harus terlihat namun rasionalnya harus dikumpulkan Proses berpikir secara teratur dicirikan sebagai persyaratan, dorongan, keinginan atau motivasi dalam diri orang tersebut.

“Motivasi membuat individu dari organisasi mau dan mampu mengaktifkan kapasitas sebagai kemampuan atau kesanggupan, tenaga dan waktu untuk menyelesaikan berbagai latihan yang menjadi kewajibannya dan memenuhi komitmennya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya” (Siagian, 2014).

(Robbins & Judge, 2014) menyatakan bahwa motivasi adalah tujuan otoritatif yang disesuaikan dengan kapasitas karya untuk memenuhi beberapa persyaratan individu. Motivasi adalah siklus yang dimulai dengan kerinduan atau

dorongan yang mengoordinasikan individu, terlepas dari apakah fisiologis atau mental, atau kebutuhan yang mendorong perilaku individu atau keinginan untuk mencapai tujuan, atau sebagai hadiah tertentu.

(Wahjosumidjo, 2012) merekomendasikan bahwa “motivasi adalah siklus mental yang mencerminkan kolaborasi antara mentalitas, persyaratan, penegasan dan pilihan yang terjadi dalam diri individu. Motivasi adalah alasan, kekuatan pendorong yang ada pada orang yang membuat mereka mencapai sesuatu. Motivasi adalah kerinduan, keinginan dan dorongan utama yang datang dari dalam diri orang untuk mencapai sesuatu atau mencapai sesuatu. Motivasi berhubungan dengan variabel mental individu yang mencerminkan hubungan atau komunikasi antara perspektif, kebutuhan dan pemenuhan yang terjadi pada orang.

Sesuai dengan penilaiannya (Handoko, 2011) yang menyatakan “motivasi adalah suatu daya atau variabel yang terkandung dalam diri manusia yang menyebabkan terjadinya koordinasi dan pengaturan”. Selain itu, motivasi seperti yang ditunjukkan oleh (Mangkunegara, 2018) “sebagai suatu kondisi yang menggerakkan orang menuju tujuan tertentu, merupakan salah satu komponen yang terdapat pada setiap individu, dimana komponen tersebut dapat membuat dan mengubah mentalitas dan perilaku individu untuk mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya” .

Seperti yang dikemukakan oleh (Winardi, 2011) bahwa “motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Sebagai manusia, pada umumnya kita memiliki kebutuhan yang ingin kita penuhi. Selanjutnya, apabila kita melakukan kegiatan untuk mengatasi hal tersebut, kita akan tergugah untuk mencapainya” . .

Dengan gambaran di atas, jelaslah motivasi merupakan dorongan yang muncul karena adanya kebutuhan yang diinginkan oleh seorang individu, sehingga individu tersebut melakukan gerakan-gerakan yang menurutnya dapat membuat perubahan pada dirinya dan keadaannya saat ini.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Perilaku pekerja di dalam organisasi umumnya ditentukan oleh keinginan untuk mencapai tujuan, yang harus terus diperhatikan, diatur, dan dikoordinasikan dalam sistem penyelesaian tugas dalam mencapai tujuan otoritatif yang telah ditetapkan.

“Ada beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut (Hasibuan, 2017) antara lain:

- 1) Meningkatkan jaminan dan pemenuhan jabatan.
- 2) Meningkatkan kemanfaatan pekerja.
- 3) Menjaga soliditas pekerja organisasi, memperluas disiplin pekerja.
- 4) Merampingkan perolehan pekerja.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang layak.
- 6) Meningkatkan dedikasi, imajinasi, dan investasi yang representatif.
- 7) Meningkatkan derajat pekerja bantuan pemerintah.
- 8) Meningkatkan kesadaran akan harapan pekerja orang lain terhadap kewajiban mereka.
- 9) Meningkatkan efektivitas pemanfaatan alat dan bahan mentah”.

Sementara itu, sebagaimana ditunjukkan oleh (Purwanto, 2016) “secara keseluruhan alasan motivasi adalah untuk menggerakkan atau membangkitkan seseorang sehingga muncul keinginan dan kemampuan untuk mencapai sesuatu

dengan tujuan agar mereka dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”.

Dari setiap kesimpulan tentang tujuan persuasif di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan meningkatkan setiap kantor dan kerangka kerja yang ada, termasuk meningkatkan kapasitas pekerja.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah siklus mental di dalam diri seseorang dan secara tegas dipengaruhi oleh elemen yang berbeda. Pada umumnya, variabel-variabel tersebut dapat muncul dari dalam (*inborn*) dan dari luar (*extraneous*).

Sesuai paparan (Wahjosumidjo, 2012) “faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor dalam yang dimulai dari dalam diri individu dan unsur luar yang dimulai dari luar orang tersebut. Faktor batin seperti cara pandang terhadap pekerjaan, hadiah, minat, pemenuhan, pengalaman, dan lain-lain serta variabel dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, kompensasi, tempat kerja, wewenang.

Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh (Hasibuan, 2017) “untuk membujuk pekerja, supervisor harus mengetahui proses berpikir dan motivasi yang diinginkan oleh pekerja. Kebutuhan individu untuk bekerja adalah memiliki opsi untuk mengatasi masalah, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, sebagai kebutuhan material atau non material, fisik dan mendalam.

Sementara itu, sebagaimana ditunjukkan oleh (Siagian, 2014) “motivasi dipengaruhi oleh beberapa elemen, baik dari dalam maupun dari luar. Faktor

internal adalah (1) kesan seseorang terhadap diri sendiri, (2) kepercayaan diri, (3) asumsi individu, (4) kebutuhan, (5) keinginan, (6) pemenuhan pekerjaan dan (7) pelaksanaan pekerjaan selanjutnya. Sedangkan faktor luar yang mempengaruhi motivasi individu meliputi (1) jenis dan sifat pekerjaan, (2) kelompok kerja di mana suatu individu bergabung, (3) organisasi tempat individu bekerja, (4) tempat kerja dan (5) kompensasi.

Menyinggung sebagian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh unsur-unsur dalam dan faktor luar. Variabel dalam adalah motivasi yang berasal dari dalam pekerja sedangkan elemen luar adalah motivasi yang berasal dari luar pekerja.

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Data parameter motivasi kerja tidak umum diketahui oleh pekerja. Padahal data ini penting untuk dipahami karena pasti ada kalanya para karyawan mengalami keletihan dan kejenuhan selama bekerja. Kondisi ini tidak bisa dihindarkan, namun harus dilawan dengan memberikan inspirasi yang tepat. Pemberian inspirasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan kesiapan pekerja.

Sesuai dengan yang dipaparkan (Wibowo, 2011) “aspek dan parameter motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Persyaratan untuk berprestasi, meliputi:
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas pekerjaan
 - c) Tanggung jawab
 - d) Risiko

- 2) Kebutuhan untuk memperluas afiliasi
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk mendominasi tugas
 - a) seorang pemimpin
 - b) utusan perusahaan
 - c) Teladan”.

Adapun “parameter motivasi menurut (Mangkunegara, 2013) antara lain:

- 1) Kerja keras, khususnya menyelesaikan latihan secara keseluruhan dengan cukup baik.
- 2) Arah masa depan, khususnya menguraikan apa yang akan terjadi mulai sekarang dan membuat pengaturan untuk itu.
- 3) Upaya untuk maju, secara khusus melakukan latihan-latihan untuk mencapai tujuan.
- 4) Mitra terpilih, yaitu rekanan yang dipilih secara spesifik yang dapat diterima bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat keyakinan yang tidak dapat disangkal, khususnya apa yang diinginkan yang dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- 6) Arahan tugas/sasaran, khususnya administrasi yang ditunjukkan dengan penekanan pada posisi dan kewajiban.
- 7) Ketekunan, khususnya upaya terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu tanpa menyerah secara efektif sampai kemajuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, khususnya keadaan dimana buruh dapat melakukan segala sesuatu yang mereka butuhkan tanpa tekanan.

Berdasarkan penilaian di atas, bahwa parameter motivasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari delapan petunjuk. Indikator ini menggabungkan pekerjaan yang sulit, arah masa depan, pekerjaan untuk mendorong ke depan, memilih kolaborator, tingkat aspirasi yang signifikan, arah tugas/target, kemantapan dan penggunaan waktu.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin

Sehubungan dengan harapan agar pegawai negeri yang dapat diandalkan, ahli, dan bermoral sebagai pengawas pemerintahan yang menerapkan kaidah-kaidah penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pegawai negeri sebagai komponen alat negara diharapkan setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, terarah, sah, adil, lugas, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya.

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Presiden Republik Indonesia, 2010) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, “selain hal-hal lain juga memuat komitmen, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dipaksakan kepada pegawai negeri sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Ketidaknyamanan hukuman disiplin diharapkan dapat menumbuhkan pegawai pemerintah yang telah melakukan pelanggaran, sehingga yang bersangkutan memiliki mentalitas kekecewaan dan melakukan apa saja untuk tidak mengulangi dan memperbaiki diri di kemudian hari.

Pengertian disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kemampuan Pegawai

Negeri Sipil untuk mematuhi komitmen dan menjauhi larangan-larangan yang ditunjukkan mertua serta tambahan pedoman-pedoman resmi yang dalam hal tidak dipatuhi atau dilanggar, disalahgunakan akan dikenakan sanksi disiplin” (Presiden Republik Indonesia, 2010).

Disiplin sangat penting untuk pengembangan hierarki, terutama digunakan untuk menginspirasi perwakilan untuk melatih diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara mandiri maupun dalam pertemuan. Sesuai (Fahmi, 2017) menyatakan bahwa “disiplin adalah siklus yang digunakan untuk mengelola masalah eksekusi, interaksi ini termasuk direktur dalam membedakan dan memberikan masalah eksekusi kepada perwakilan. Selain itu, disiplin juga berguna untuk mengarahkan pekerja agar mematuhi dan menikmati pedoman yang ada, metode dan pengaturan untuk memberikan eksekusi yang hebat.

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Busro, 2018) yang menjelaskan bahwa “disiplin merupakan daya guna utama SDM para pegawai mengingat semakin baik disiplin pekerja maka semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pekerja yang baik, tidak sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal. Disiplin sering dikaitkan dengan komponen kata tindakan, dan itu menyiratkan bahwa itu memiliki maknanya sendiri. Untuk itu, untuk menyelidikinya luar dan dalam, penting untuk memperhatikan pemahaman kata.

Yang dimaksud dengan "disiplin sebagaimana dimaksud oleh (Sinambela, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin adalah setiap orang serta organisasi yang menjamin konsistensi dengan perintah dan melangkah serta melakukan gerakan vital dengan asumsi tidak ada struktur.
- 2) Disiplin adalah kemauan setiap orang yang muncul dengan perhatiannya sendiri untuk menaati pedoman-pedoman yang berlaku dalam pergaulan.
- 3) Disiplin adalah pemanfaatan pengurus untuk membentengi dan menjalankan aturan-aturan yang berjenjang”.

Mencermati ketiga gagasan di atas, cenderung dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap tunduk pada pedoman atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, disiplin adalah mentalitas yang digunakan untuk mengelola masalah kinerja. Disposisi ini akan mencakup kepala dalam mengenali dan menyampaikan masalah kinerja kepada pekerja.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Kedisiplinan

Pelanggaran disiplin pekerja akan menimbulkan hukuman disiplin yang akan diberikan oleh atasan. Pemimpin memiliki hak istimewa untuk memaksakan hasil dengan asumsi pekerja umumnya muncul lebih lambat dari yang diharapkan dan menghalangi pekerjaan.

Sesuai (Simamora, 2014) menjelaskan bahwa "Motivasi utama di balik kegiatan disipliner adalah untuk menjamin bahwa perilaku pekerja dapat diandalkan dengan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi". Standar berbeda yang dibuat oleh organisasi adalah permintaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sementara itu, menurut (Siswanto, 2013) menggambarkan bahwa "alasan dan tujuan disiplin adalah kepuasan beberapa tujuan seperti tujuan umum dan

tujuan luar biasa. Kegunaan disiplin secara universal adalah untuk keselarasan organisasi sesuai dengan tujuannya. proses berpikir dalam diri yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Sedangkan sasaran khusus disiplin antara lain:

- 1) Bagi pekerja untuk mematuhi semua pedoman dan strategi kerja serta pedoman, serta pendekatan otoritatif terkait, baik yang tersusun maupun tidak tertulis, dan melakukan perintah dewan.
- 2) Dapat melakukan pekerjaan sebaik yang diharapkan, dan memiliki pilihan untuk menawarkan dukungan paling ekstrim untuk pertemuan tertentu dengan minat dalam organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.
- 3) Dapat memanfaatkan dan mengikuti perkembangan jabatan dan kerangka kerja serta produk organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan bertindak sesuai standar yang berlaku dalam pergaulan.
- 5) Tenaga kerja dapat memperoleh manfaat yang tak terbantahkan sesuai dengan asumsi organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sesuai dengan paparan (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa “kelebihan disiplin adalah:

- 1) Membantu pekerja untuk mengatasi perilaku tidak pantas sesuai hipotesis disiplin retributif.
- 2) Untuk menetapkan nilai-nilai sudut pandang yang melindungi hak-hak istimewa orang-orang selama kegiatan disipliner.
- 3) Minta pekerja untuk mengambil bagian dalam proyek bantuan perwakilan yang tepat untuk memperbaiki masalah yang berhubungan dengan perwakilan, untuk menilai pekerja.

- 4) Lakukan tindakan disipliner yang paling ekstrim, khususnya eksekusi terhadap pekerja, dengan asumsi pelanggaran tersebut tidak main-main.

Mengingat penilaian di atas, dapat disimpulkan bahwa alasan dan manfaat disiplin adalah kepuasan tujuan otoritatif dan jaminan bahwa pekerja dapat menjalankan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dengan andal.

2.1.4.3. Prinsip-prinsip Kedisiplinan

Supervisor memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan hasil disipliner. Meskipun demikian, ada beberapa aturan yang harus mengarahkan aktivitas disiplin.

Sesuai dengan pemaparan (Bacal, 2011) menyatakan bahwa “Standar penerapan hasil disiplin, terdiri dari:

- 1) Mengambil kegiatan disipliner harus sesuai dengan peraturan lingkungan dan pengaturan kerja yang relevan.
- 2) Dokumentasikan semua kegiatan pendisiplinan secara lengkap, perinci kesalahan yang sebenarnya dalam pelaksanaan, seperti yang diketahui, bagaimana hal itu disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang diambil untuk menentukan masalah tersebut.
- 3) Kegiatan pendisiplinan yang dilakukan harus memanfaatkan tingkat intimidasi dan ketegangan yang paling kecil untuk menentukan masalah eksekusi.
- 4) Semakin menonjol derajat pemaksaan yang dimanfaatkan.
- 5) Semakin jelas kita dapat menggambarkan masalah presentasi yang terjadi, semakin pasti kita akan menyelesaikannya bersama dengan pekerja yang bersangkutan, dan semakin menonjol keamanan sah yang akan kita dapatkan

dengan asumsi kita dipaksa untuk melakukan tindakan disipliner tanpa ampun.

Sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2018) menjelaskan bahwa “pelaksanaan persetujuan pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan harus cepat, dapat diandalkan, dan tidak orisinal. Teguran dapat diberikan melalui surat teguran utama, kedua dan ketiga. Motivasi di balik pemberian pemberitahuan terlebih dahulu agar pekerja yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang telah diajukannya. Selain itu, surat teguran dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menilai kondisi pekerja. Pekerja yang menyalahgunakan disiplin harus segera diberikan sanksi sesuai dengan prinsip hierarkis yang sesuai. pekerja yang bersangkutan memahami persetujuan atas pelanggaran-pelanggaran yang berlaku dalam organisasi. Pemberian persetujuan kepada pekerja yang tidak fokus harus dapat dipercaya. Diharapkan pekerja mengetahui dan memperhatikan pedoman-pedoman yang berlaku pada organisasi. pekerja merasakan pemisahan yang representatif, dukungan ringan dan pengabaian disiplin . Beberapa strategi dalam melaksanakan disiplin kerja adalah tata cara berpikir secepat mungkin, cara pengendalian diri, tata cara kemampuan atasan terlatih, tata cara mencela wakil yang agung, tata cara meningkatkan kewaspadaan.

Penerapan disiplin merupakan syarat mutlak bagi organisasi. Sejalan dengan itu, pedoman yang telah ditetapkan harus dijalankan dengan andal. Konsistensi ini diharapkan dapat menjamin bahwa semua individu dari organisasi mendapatkan pedoman ini dan akan mematuhiya. Dengan asumsi ada

pelanggaran, harus ada dukungan yang jelas dari administrasi melalui siklus yang wajar dan langsung.

2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Salah satu tolak ukur untuk menentukan derajat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi kekambuhan kepesertaan atau rendahnya tingkat ketidakhadiran pekerja tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Pekerja yang dalam menyelesaikan pekerjaannya penuh dengan waktu perkiraan dan ketepatan memiliki tingkat kehati-hatian yang signifikan baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pekerjaannya.

Dalam melakukan pekerjaannya, seorang pekerja diharapkan untuk mematuhi semua prinsip kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan keputusan dan aturan kerja sehingga kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindarkan. Untuk konsistensi dengan pedoman kerja, ini diharapkan untuk kenyamanan dan kelancaran kerja. Sikap kerja keras sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya agar tercipta suasana kekeluargaan, saling menghargai antar individu pekerja. Sebagaimana ditunjukkan oleh (Siswanto, 2013) bahwa “unsur-unsur yang mempengaruhi disiplin kerja terdiri dari lima, lebih spesifiknya:

- 1) Pengulangan kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada prinsip kerja
- 4) Ketaatan pada pedoman kerja
- 5) Etos kerja".

Sesuai (Saydam, 2011) bahwa “unsur-unsur yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Besaran remunerasi.
- 2) Ada tidaknya inovator terpuji dalam organisasi.
- 3) Ada atau tidaknya pedoman yang tegas yang dapat digunakan sebagai pembantu.
- 4) Ketabahan mental inovator dalam memutuskan.
- 5) Ada atau tidaknya pengelolaan administrasi.
- 6) Ada atau tidaknya pertimbangan mengenai pekerja.
- 7) Terbentuknya kebiasaan-kebiasaan yang membantu landasan disiplin.

Fakta bahwa banyak elemen mempengaruhi disiplin membuatnya diasumsikan. Unsur-unsur tersebut meliputi partisipasi, kehati-hatian, kepatuhan terhadap prinsip kerja dan pedoman kerja serta sikap kerja keras. Besarnya gaji, model pemimpin, prinsip tegas yang dapat digunakan sebagai pembantu, keberanian pemimpin, manajemen pemimpin dan perhatian terhadap pekerja dan kecenderungan dalam organisasi juga mempengaruhi disiplin.

2.1.4.5. Indikator Kedisiplinan

Setiap direktur harus terus berusaha dengan tujuan agar bawahannya memiliki kedisiplinan yang tinggi. Direktur yang berhasil dalam administrasinya, menganggap bawahannya sangat fokus. Mengikuti dan mengembangkan lebih jauh disiplin yang baik tentu saja merupakan hal yang sangat merepotkan karena banyak variabel yang mempengaruhinya.

Mengingat unsur-unsur yang mempengaruhi disiplin, penting untuk memperjelas petunjuk yang menjadi tolok ukur disiplin. Sesuai paparan (Agustini, 2011) “ada beberapa parameter disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Partisipasi di tempat kerja apa yang benar-benar penting dalam mengevaluasi terlepas dari apakah seseorang fokus. Orang-orang yang sangat fokus biasanya siap menghargai waktu dengan baik sehingga mereka tidak menghabiskan waktu yang mereka miliki.

2) Cara kerja

Bagaimana seorang pekerja menyelesaikan pekerjaan juga dapat disurvei sebagai salah satu tanda kedisiplinan. Ini menyiratkan apakah pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah sesuai dengan teknik yang diajarkan.

3) Ketaatan pada atasan

Persetujuan kepada atasan adalah mematuhi atau mengikuti apa yang telah ditetapkan dalam organisasi untuk bekerja secara efektif. Konsistensi dengan atasan untuk pekerjaan yang terlambat juga merupakan tanda disiplin.

4) Perhatian kerja

Kesadaran bekerja tanpa ada yang melihat merupakan salah satu bagian dari disposisi disiplin yang tinggi. Ini biasanya didasarkan pada perhatian penuh bahkan tanpa ada yang melihat.

5) Tanggung jawab

Kewajiban adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari disiplin. Karena setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab dari masing-masing pelakunya.

Untuk selanjutnya, “petunjuk kedisiplinan sebagaimana dimaksud oleh (Fahmi, 2017) terdiri dari:

- 1) Sesuai jadwal.
- 2) Konsistensi administrasi yang seragam.
- 3) Kepatuhan terhadap teknik.
- 4) Ketaatan pada pedoman formal.
- 5) Ketaatan pada pedoman partisipasi.

Hal ini cenderung beralasan bahwa tanda disiplin merupakan komponen yang menjelaskan sekaligus menjadi tolak ukur dari disiplin tersebut. Dimana petunjuk-petunjuk ini mencakup tujuan yang ingin dicapai dan kapasitas pekerja yang bersangkutan, kasus perintis, kompensasi dan bantuan pemerintah, perlakuan yang adil, manajemen intrinsik, pengaturan disiplin, kemantapan perintis dan hubungan manusia yang bersahabat antar individu. pekerja. Selain itu, ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap pedoman, baik dalam seragam, sistem, formal, atau pembolosan juga merupakan tanda dari disiplin ini.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

Tabel 2.1. Penelitian Relevan

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang)” (Amalia et al., 2016)	1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Motivasi Kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2	“Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh	1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan” (Sujana & Ardana, 2020)	2) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3	“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa” (Syawal, 2018)	1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. 3) Komitmen organisasional berpengaruh pada kinerja karyawan.
4	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk” (Luhur, 2014)	1) Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. 3) Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. 4) Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali (Dhermawan et al., 2012)	1) Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. 2) Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
6	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing” (Tusholihah et al., 2019)	1) Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. 2) Variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.
7	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap	1) Motivasi (X1), berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)” (Pratiwi & Ismi, 2014)	2) Disiplin Kerja (X2), tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
8	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan (Ulfa & Azzuhri, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 2) Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. 4) Lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan.
9	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo (Rachmawati et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKPPD 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD 4) Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BKPPD
10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur (Saputra & Wibowo, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Disiplin secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. 2) Motivasi secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Disiplin. 5) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi. 6) Disiplin berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. 7) Motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
11	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Purnomo & Triastity, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi 2) Disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi
12	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” (Rosalina & Wati, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja merupakan variabel intervening karena mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
13	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi” (Bukit et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. 2) Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. 3) Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.
14	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” (Handayani et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai 2) Hasil uji hipotesis menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan motivasi sebagai variabel intervening baik secara simultan maupun parsial.
15	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian	<ol style="list-style-type: none"> 1) Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai 2) Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)” (Wahyuni, 2015)	3) Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja 4) Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang melalui Motivasi Kerja
16	“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai” (Fazira & Mirani, 2019)	Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.
17	“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah)” (Pradipto & Rahardja, 2015)	1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai secara parsial 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai secara parsial. 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai secara parsial. 4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan kinerja pegawai secara parsial. 5) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai secara parsial

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Seperti yang ditunjukkan oleh (Thoha, 2014) "gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain dari sudut pandangnya.

Pemimpin yang dapat melihat pegawai apa yang umumnya diharapkan pekerja, menceritakan rencana untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan yang harus diselesaikan dan norma kerja serta memberikan arahan yang tegas atau mengacu pada metode yang paling mahir untuk dilakukan dengan tanggung jawab. Dengan gaya kepemimpinan ini, pelopor diandalkan untuk memiliki pilihan untuk mengerjakan presentasi bawahan karena bawahan tahu apa dan bagaimana tugas dan kewajiban harus diselesaikan Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin memiliki hubungan dengan perluasan pelaksanaan pekerja”.

Gaya kepemimpinan yang sangat dominan di setiap dinamika membuat bawahan hanya bekerja diatur secara jelas untuk hasil pekerjaan, dari satu sudut pandang pegawai akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan fokus pada yang telah ditetapkan, namun dari satu sudut pegawai akan menggantikan siklus dalam pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Bukit et al., 2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Sejalan dengan penelitian (Purnomo & Triastity, 2017) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi.

Penelitian yang dilakukan (Handayani et al., 2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar.

Selaras dengan penelitian (Fazira & Mirani, 2019) tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. Diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan berubah dari tidak berdaya menjadi solid. Hubungan yang solid menunjukkan bahwa administrasi dapat secara bersama-sama mempengaruhi yang lain dengan mengembangkan lebih lanjut kinerja representatif. Semakin baik pekerjaan otoritas diselesaikan, semakin akan mempengaruhi perluasan kinerja pegawai.

2.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

(Safaria & Saputra, 2012) menyatakan, “motivasi merupakan salah satu komponen penting bagi keberhasilan seorang pemimpin dalam mengendalikan, mengkoordinasikan dan mengarahkan bawahan dan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu seorang pemimpin harus melihat apa arti motivasi dan kebutuhan bagi kemanfaatan kerja dan pelaksanaan pekerja.

Selain itu (Robbins & Judge, 2014) menyatakan “Pemimpin adalah suatu siklus yang mencakup membangkitkan pekerja, mengawasi individu, memilih saluran surat-menyurat terbaik, dan menyelesaikan perselisihan”.

Pemimpin benar-benar menentukan motivasi pegawai, di mana kepemimpinan yang sangat dominan dalam setiap dinamika akan menyebabkan kelelahan dan keletihan di tempat kerja. Penggunaan gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan kondisi dan kualitas pegawai. Dimana gaya otoritas yang tepat akan menambah motivasi pekerja nantinya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Bukit et al., 2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Diperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Penelitian yang dilakukan (Pradipto & Rahardja, 2015) tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah.

Hubungan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan secara fundamental dapat mempengaruhi motivasi kerja yang representatif. Semakin baik kapasitas kepemimpinan yang dilakukan, akan semakin mempengaruhi perluasan inspirasi pekerja.

2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Sesuai pendapat (Thoha, 2014) bahwa "gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menerapkan disiplin suatu pendirian atau organisasi. Seorang

pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk menyelesaikan sesuatu sesuai keinginannya dan sesuai tujuan hierarkis. Pemimpin tidak hanya dicirikan sebagai mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tetapi juga suatu tindakan yang membangkitkan perilaku pegawai dengan tujuan untuk bekerja pada pengumpulan dan disiplin kerja para pegawai suatu organisasi.

Penggunaan gaya kepemimpinan yang mendorong gaya inisiatif yang sangat dominan di setiap navigasi, sama sekali mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, namun ini tidak bagus karena disiplin kerja hanya karena takut otoritas bukan karena perhatian pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Bukit et al., 2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Diperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Sejalan dengan penelitian (Saputra & Wibowo, 2017) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur.

Hubungan yang solid menunjukkan bahwa kepemimpinan secara keseluruhan dapat memengaruhi disiplin pekerja. Semakin baik kapasitas kepemimpinan yang dilakukan, akan semakin mempengaruhi perluasan disiplin kerja pegawai.

2.3.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai pendapat (Samsudin, 2019) bahwa “motivasi adalah cara paling umum untuk mempengaruhi atau memberdayakan dari luar individu atau kelompok kerja sehingga mereka perlu melakukan sesuatu yang masih mengudara. Motivasi dalam kepemimpinan difokuskan pada SDM secara keseluruhan dan bawahan secara khusus. Motivasi mempertanyakan bagaimana mengkoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan, sehingga mereka akan bekerja sama secara menguntungkan dan efektif mencapai dan memahami tujuan yang masih di udara. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, sesuai, dan menjunjung tinggi perilaku manusia, sehingga mereka akan berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal.

Motivasi kerja yang ada pada pegawai harus dikedepankan untuk dikembangkan lebih lanjut. Motivasi adalah elemen vital dalam mengembangkan kinerja pegawai lebih lanjut. Pegawai yang dibangkitkan bekerja sebenarnya ingin mencapai kinerja yang ideal karena kinerja yang hebat merupakan tahapan untuk mencapai tujuan hierarkis.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Bukit et al., 2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Sejalan dengan penelitian (Pradipto & Rahardja, 2015) tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Wahyuni, 2015) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.

Hubungan yang solid menunjukkan bahwa motivasi pada dasarnya dapat memengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi presentasi pegawai.

2.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Busro, 2018) yang menjelaskan bahwa “disiplin merupakan daya guna utama SDM pengurus dengan alasan bahwa semakin baik disiplin pekerja maka semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang dapat dicapai. Tanpa disiplin representatif yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal.

Disiplin kerja adalah sikap psikologis yang tercermin dalam kegiatan atau perilaku orang, pertemuan atau jaringan sebagai persetujuan (kewajiban) untuk menetapkan aturan atau pedoman atau standar moral untuk tujuan tertentu, semakin baik kesesuaian standar moral yang bersangkutan. Ini akan mendorong perbaikan dalam keadaan hierarkis yang dengan demikian akan meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Bukit et al., 2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Selanjutnya penelitian (Saputra & Wibowo, 2017) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Hubungan yang solid menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pekerja, semakin maju presentasi pegawai.

2.3.6. Motivasi Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan variabel perantara karena dapat mengintervensi dampak gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai. Seperti yang ditunjukkan oleh

(Amalia et al., 2016) "dampak *backhanded* dari gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai melalui motivasi kerja lebih penting daripada konsekuensi dari dampak langsung gaya kepemimpinan pada kinerja representatif. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menengahi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja representatif.

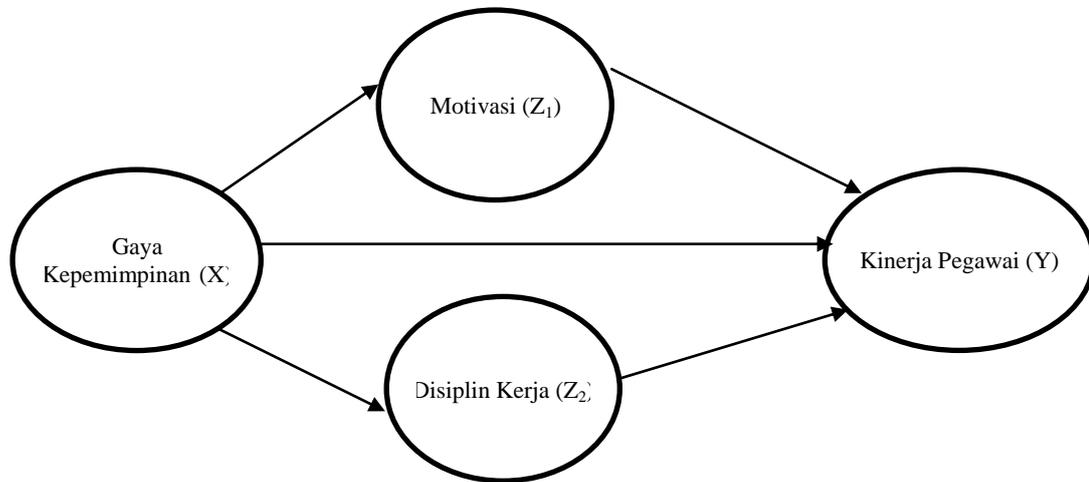
Penelitian (Handoyo, Hamid, & Iqbal, 2015) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja”. Sejalan dengan penelitian (Sujana & Ardana, 2020) bahwa “motivasi kerja secara positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”.

2.3.7. Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan variabel perantara karena dapat mengintervensi dampak gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai. Sesuai dengan (Purnomo & Triastity, 2017) bahwa disiplin kerja menengahi dampak gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai. Dampak *backhanded* dari gaya administrasi pada kinerja adalah melalui disiplin kerja, di mana dampak berikutnya disiplin kerja pada kinerja pegawai lebih menonjol daripada tanpa melalui disiplin kerja. Gaya kepemimpinan memberi energi pada perluasan disiplin kerja, sehingga secara tidak langsung mempengaruhi pengembangan kinerja representatif lebih lanjut.

Sejalan dengan penelitian (Rosalina & Wati, 2020) bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengaruh gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat dan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan”.

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini, diberikan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Diolah (2021)

Kerangka konseptual di atas menjelaskan bahwa penelitian ini melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan otokratis, sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen serta variabel intervening yaitu motivasi internal dan disiplin kerja.

2.4. Hipotesis

Menurut (Arikunto, 2013) “hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

- 3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 4) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 5) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 6) Motivasi dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 7) Disiplin kerja dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) pengertian “Teknik penelitian adalah suatu cara yang logis untuk mendapatkan informasi yang sah dengan maksud sepenuhnya untuk menemukan, menciptakan, dan mendemonstrasikan informasi tertentu sehingga cenderung dapat dimanfaatkan untuk memahami, menyelesaikan, dan mengharapkan permasalahan dalam bidang bisnis”. Metodologi yang digunakan adalah metodologi kuantitatif, tepatnya cara yang logis untuk menghadapi arah administrasi dan moneter. Pendekatan ini berangkat dari informasi matematis yang kemudian diolah menjadi data penting. Spesialis perlu menerangi ide-ide dan spekulasi yang digambarkan di bagian masa lalu dengan realitas yang tidak sepenuhnya menetap di lapangan.

Pemeriksaan kuantitatif menggarisbawahi penyelidikan informasi matematika (angka) yang ditangani oleh strategi faktual. Pada dasarnya, pengujian kuantitatif dilakukan pada eksplorasi inferensial (berkenaan dengan teori pengujian) dan menyampaikan hasil akhir pada kemungkinan yang tidak Sahih untuk menolak teori. Dengan teknik kuantitatif, kontras pengumpulan kritis atau hubungan besar antara faktor-faktor yang terkonsentrasi akan diperoleh. Penelitian ini tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor perantara.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara beralamat di Jalan H. Rakanen Yakub Desa Damuli Kebun Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan September 2021 sampai Februari 2022, adapun rencana kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

No.	Jenis Penelitian	2021																2022							
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Riset Pendahuluan			■	■																				
2.	Penyusunan Hasil					■	■	■																	
3.	Seminar Kolokium								■																
4.	Revisi Seminar									■	■	■	■	■	■	■	■								
5.	Seminar Hasil																	■	■						
6.	Pengumpulan dan Pengolahan Data																		■	■	■	■	■		
7.	Sidang Meja Hijau																							■	■

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

“Populasi adalah subjek eksplorasi. Penelitian menggunakan populasi dilakukan untuk memeriksa setiap komponen yang ada di wilayah eksplorasi. Kajian atau pemeriksaan tersebut disebut juga dengan studi populasi atau studi statistik” (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari

38 orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Seluk-beluknya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2. Populasi Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	7
3	Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial	9
4	Bidang Rehabilitasi Sosial	9
5	Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin	12
6	Jumlah	38

3.3.2. Sampel

“Sampel merupakan wakil dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi”(Ferdinand, 2014). Sesuai (Sugiyono, 2016) “ada dua strategi pemeriksaan yang dapat digunakan, yaitu:

- 1) *Probability Sampling Probability*, merupakan strategi pemeriksaan yang memberikan pintu terbuka yang setara kepada setiap komponen (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Prosedur ini mencakup, *simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluser)*.
- 2) *Non Probability Sampling*, adalah strategi pemeriksaan yang tidak memberikan pintu terbuka yang setara atau pintu terbuka yang berharga kepada setiap komponen populasi untuk dipilih menjadi sampel. Strategi pemeriksaan ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*”.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa “*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu”.

Adapun kriteria yang menjadi pertimbangan peneliti menggunakan *purposive sampling* adalah dengan mengabaikan unsur pimpinan yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara menjadi sampel. Unsur pimpinan tersebut 1 orang Kepala Dinas, 1 orang Sekretaris, dan 3 orang Kepala Bidang. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 33 orang.

3.4. Defenisi Operasional Variabel

Definisi fungsional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti, menunjukkan fungsi, atau memberikan suatu kegiatan yang diharapkan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabelnya yaitu: kinerja (Y) sebagai variabel dependen, gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel independen, serta motivasi (Z1) dan disiplin kerja (Z2) sebagai variabel intervening. Variabel penelitian dan indikator pada penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan	Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.	1) Kemampuan mengambil keputusan 2) Kemampuan memotivasi 3) Kemampuan komunikasi 4) Kemampuan mengendalikan bawahan 5) Tanggung jawab 6) Kemampuan mengendalikan emosional
2	Motivasi	Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap	1) Kerja keras 2) Orientasi masa depan

No.	Variabel	Definisi	Indikator
		seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.	3) Usaha untuk maju 4) Rekan kerja yang dipilih 5) Tingkat cita-cita yang tinggi 6) Orientasi tugas/ sasaran 7) Ketekunan 8) Pemanfaatan waktu
3	Disiplin Kerja	Sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.	1) Kehadiran 2) Tata cara kerja 3) Ketaatan pada atasan 4) Kesadaran kerja 5) Tanggung jawab
4	Kinerja Pegawai	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1) Kualitas. 2) Kuantitas. 3) Ketepatan waktu. 4) Efektivitas. 5) Kemandirian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah *polling*, yaitu suatu teknik pengumpulan informasi dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan/pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Responden kemudian, pada saat itu, memilih salah satu jawaban yang telah diberikan dalam daftar pertanyaan.

Penelitian ini termasuk “penelitian dalam kategori data kuantitatif, dengan menggunakan skala dasar pengukuran Likert skala lima yaitu 1, 2, 3, 4 dan 5 yang mempunyai kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2016)”:

- 1) Sangat Setuju (SS) : 5
- 2) Setuju (S) : 4
- 3) Netral (N): 3

- 4) Tidak Setuju (TS): 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah tindakan yang dilakukan untuk mengubah informasi dari pemeriksaan menjadi data yang nantinya dapat digunakan untuk mencapai kesimpulan. Analisis data merupakan bagian penting karena dengan penyelidikan suatu informasi dapat diberikan suatu informasi yang berguna untuk masalah penelitian.

Metode analisis data dalam tinjauan ini berguna untuk mencatat detail masalah atau menguji spekulasi yang telah ditemukan. Untuk menguji spekulasi tersebut, review ini menggunakan pemeriksaan *Structural Equation Modelling* (SEM) PLS dengan bantuan program pemrograman SmartPLS 3.

“*Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan perpaduan antara pemeriksaan unsur dan penyelidikan jalan menjadi satu teknik faktual yang menjangkau jauh. Teknik SEM merupakan lanjutan dari pemeriksaan jalan dan berbagai kekambuhan yang merupakan dua jenis pemeriksaan multivariat (Siswoyo, 2016). SEM adalah metode faktual yang digunakan untuk mengkonstruksi dan menguji model-model terukur yang biasanya merupakan model kausal” (Sarwono & Narimawati, 2015).

Seperti yang ditunjukkan oleh (Ghozali & Latan, 2015) mengklarifikasi “model SEM adalah penyelidikan multivariat yang memungkinkan para ilmuwan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor kompleks, baik rekursif dan non-rekursif untuk memperoleh gambaran lengkap dari keseluruhan model Model keseluruhan kondisi yang mendasari terdiri dari dua bagian, yaitu Model

Pengukuran (*Measurement Model*) dan Model Struktural (*Structural Model*). Model Pengukuran adalah metode untuk mengukur makna hubungan antara penanda yang disengaja (terperhatikan) dalam membentuk variabel inert (tidak diperhatikan) yang tidak dapat diperkirakan secara langsung selain melalui aspek-aspek atau petunjuk-petunjuk. Model Struktural adalah suatu kondisi yang mendasari yang terdiri dari beberapa perkembangan (faktor) baik yang bersifat *eksogen, interceding, directing* maupun *endogenous*.”.

Pendekatan PLS sangat membantu untuk meramalkan variabel bergantung dengan memasukkan faktor otonom yang tak terhitung jumlahnya. Selain digunakan untuk *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), PLS juga dapat digunakan untuk *Exploratory Factor Analysis* (EFA) ketika alasan hipotetis untuk pengembangan atau tampilan masih belum ada. Pendekatan PLS adalah *Asymptotic Distribution Free* (ADF), menyiratkan bahwa informasi yang diselidiki tidak memiliki desain dispersi yang spesifik, cenderung seolah-olah, lurus, ordinal, meregang dan proporsional.

PLS-SEM dapat mengelola masalah yang biasanya muncul dalam investigasi SEM berbasis kovarians. Pertama-tama, pengaturan model yang tidak sesuai, misalnya, pengembangan nilai faktor susun yang dinormalisasi > 1 atau perubahan 0 atau nilai negatif. Kedua, faktor ketidakpastian adalah komponen yang tidak dapat diselesaikan, misalnya insentif yang diperhatikan untuk variabel inert yang tidak dapat ditangani. Dengan cara ini, PLS dapat diterapkan dalam model pengukuran reflektif maupun formatif. “Beberapa pengandaian dalam PLS SEM antara lain:

- 1) Anggapan utama dalam menggunakan PLS SEM adalah tidak perlu mengikuti praduga biasa karena PLS SEM tidak menganggap informasi seperti pada SEM berbasis kovarians dimana dalam SEM informasi diharapkan bersifat khas. disebarluaskan. Kesempatan ini memungkinkan untuk memanfaatkan informasi yang biasanya tidak disampaikan.
- 2) PLS SEM dapat menggunakan ukuran contoh yang kecil, tidak seperti SEM berbasis kovarians yang mengharapakan spesialis untuk menggunakan ukuran contoh yang sangat besar karena SEM adalah metode yang disusun menjadi strategi multivariat di mana hampir semua sistem multivariat membutuhkan banyak informasi, misalnya dalam beberapa ukuran seperti 400. Sebaliknya, PLS SEM tidak mengharapakan para ilmuwan untuk memanfaatkan banyak informasi. Akibatnya, teknik ini memberikan keuntungan bagi klien ketika sulit untuk melacak banyak informasi.
- 3) Tidak perlu pengacakan contoh, oleh karena itu tes dipilih dengan pendekatan non-likelihood, misalnya pemeriksaan insidental, pemeriksaan purposive dan semacamnya dapat digunakan dalam PLS SEM.
- 4) Mengizinkan penanda perkembangan untuk mengukur faktor tidak aktif selain pointer cerdas. Ini tidak diizinkan dalam SEM berbasis kovarians yang hanya menggunakan penanda cerdas.
- 5) PLS SEM memberi peluang perlunya memiliki skala estimasi rentang. Oleh karena itu, spesialis dapat menggunakan skala perkiraan selain rentang.
- 6) Sirkulasi residu dalam PLS SEM tidak diperlukan seperti pada SEM berbasis kovarians di mana dalam SEM ini alokasi residu harus sesedikit mungkin seperti pada *relaps* langsung.

- 7) PLS SEM cocok sebagai metodologi untuk membuat hipotesis pada tahap awal. Ini tidak sama dengan SEM berbasis kovarians yang menggunakan hipotesis yang akan dikonfirmasi menggunakan informasi uji.
- 8) Pendekatan relaps pada SEM PLS lebih tepat dibandingkan dengan SEM berbasis kovarians.
- 9) Dalam PLS SEM, hanya model rekursif (keadaan dan hasil logis) yang diizinkan dan tidak mengizinkan model non-rekursif (pelengkap) seperti pada SEM berbasis kovarians.
- 10) PLS SEM memungkinkan model yang sangat kompleks dengan banyak faktor dan penanda yang tidak aktif" (Sarwono dan Narimawati, 2015).

Sarana yang digunakan untuk pemeriksaan informasi menggunakan SEM-PLS terdiri dari dua tahap. Langkah awal adalah melihat legitimasi dan ketergantungan instrumen estimasi yang muncul dari informasi yang terkumpul. Setelah kedua hal tersebut terpenuhi, tahap selanjutnya adalah membedah informasi sesuai dugaan yang diajukan. Istilah yang digunakan dalam SEM-PLS adalah tahap pertama disebut pengujian model pengukuran (*measurement model*) atau model luar (*outer model*) dan tahap kedua disebut dengan pengujian model struktural (*structural model*) atau model dalam (*inner model*).

3.6.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* Model pengukuran atau model eksternal penting untuk pengujian model SEM yang menggambarkan hubungan antara faktor inert dan pointernya. Model pengukuran ini digunakan untuk melihat apakah kebutuhan ketergantungan dan legitimasi informasi yang diperoleh dari

responden terpenuhi sebelum digunakan untuk pemeriksaan tambahan.

Penyelidikan model eksternal harus terlihat dari beberapa fase, antara lain:

1) Konsistensi Internal

Nilai konsistensi internal tergantung pada interkorelasi dari kualitas yang diperhatikan dari pointer. Nilai konsistensi ke dalam berada pada cakupan 0 dan 1, dengan semakin tinggi nilai konsistensi dalam menunjukkan semakin tinggi derajat kualitas yang tidak tergoyahkan dari alat ukurnya. (Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2013) mengatakan bahwa "nilai antara 0,6 - 0,7 dikomunikasikan sebagai konsistensi internal yang memadai sebagai insentif untuk pemeriksaan eksplorasi. Nilai antara 0,7 - 0,9 disinggung sebagai dapat diterima".

2) Validitas Konvergen

Validitas Konvergen adalah tindakan yang menunjukkan sejauh mana sebuah pointer secara jelas berkorespondensi dengan penanda yang berbeda dalam pengembangan yang serupa. Validitas Konvergen dicoba pada tingkat penanda dan faktor tidak aktif. Legitimasi yang terfokus pada tingkat penanda disebut kualitas tak tergoyahkan pointer atau susun, sedangkan legitimasi konkuren pada tingkat variabel menganggur disebut konsistensi interior atau ketergantungan komposit. Nilai Validitas Konvergen diperkirakan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE).. Seperti dalam nilai indikator, nilai dasar *outer loading* adalah 0,7. Untuk menentukan nilai *outer loading* maka nilai AVE sebesar 0.5 atau lebih menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari separuh varians memang berasal dari indikator-indikatornya. Nilai AVE yang kurang dari 0.5 menunjukkan bahwa lebih

banyak varians berasal dari galat, bukan dari konstruknya” (Joseph F. Hair et al., 2013).

3) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah tindakan yang menunjukkan bahwa suatu konstruk berbeda dengan konstruk yang lain. Validitas diskriminan ini menunjukkan bahwa sebuah konstruk adalah unik dan menangkap fenomena yang tidak ditangkap oleh konstruk lain. “Validitas diskriminan perlu diuji pada tingkat indikator dan tingkat konstruk. Validitas diskriminan pada level indikator disebut dengan *cross loading*. Nilai *outer loading* dari sebuah indikator untuk suatu konstruk harus lebih besar dari nilai *outer loading* indikator tersebut ke konstruk yang lain. Di tingkat konstruk, Validitas diskriminan diuji dengan membandingkan akar nilai AVE sebuah konstruk dengan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk-konstruk yang lain” (Joseph F. Hair et al., 2013).

3.6.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau *Inner model* digunakan untuk menganalisis relasi antara peubah laten yang ada sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Model struktural hanya bisa dilakukan ketika analisis model pengukuran sudah dilaksanakan dan khususnya berkaitan dengan Validitas dan reliabilitas alat ukur terpenuhi. Tahap-tahap analisis model struktural sebagai berikut:

1) Nilai dan Signifikansi Koefisien Jalur

Pengujian model struktural yang pertama yaitu dengan melihat nilai koefisien jalur (β) dan signifikansinya.

a) Koefisien jalur menunjukkan relasi antar peubah yang dinyatakan dalam

hipotesis. Koefisien jalur mempunyai nilai terstandarisasi antara -1 dan +1. “Nilai koefisien jalur yang mendekati +1 menunjukkan adanya relasi positif yang sangat kuat dari peubah-peubah yang direlasikan. Nilai yang mendekati -1 menunjukkan adanya relasi negatif yang sangat kuat. Jika koefisien jalur mempunyai nilai yang mendekati 0, dua peubah yang direlasikan mempunyai relasi yang sangat lemah yang tidak signifikan” (Joseph F. Hair et al., 2013).

- b) “Selain pengaruh langsung juga dilihat dari pengaruh tidak langsung yaitu peubah eksogen ke peubah endogen yang direlasikan melalui peubah mediasi. Ukuran pengaruh tak langsung diperoleh dengan mengalikan pengaruh langsung peubah eksogen ke peubah mediasi dengan pengaruh langsung peubah mediasi ke peubah endogen” (Joseph F. Hair et al., 2013). “Kriterianya jika nilai *P-values* < 0,05 maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Sedangkan jika nilai *P-values* > 0,05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung” (Juliandi, 2018).

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah nilai yang menunjukkan ukuran varians dari peubah endogen yang disebabkan oleh semua peubah eksogen yang terhubung kepadanya. “Koefisien determinasi menunjukkan kombinasi pengaruh peubah laten eksogen ke peubah laten endogen. Koefisien

determinasi merupakan ukuran yang paling sering digunakan untuk mengevaluasi model struktural. Nilainya menunjukkan kekuatan prediktif dari model jalur dan merupakan petunjuk sebaik apa modelnya sesuai dengan data yang diperoleh” (Santosa, 2018). Menurut (Chin, 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015) “memberikan kriteria nilai R^2 sebesar 0,67 sebagai model kuat, 0,33 sebagai model moderat dan 0,19 sebagai model lemah”.

3) Pengujian Hipotesis

Model PLS tidak menyaratkan distribusi data yang normal, maka PLS menggunakan *nonparametric test* dalam menentukan tingkat signifikansi dari *Path Coefficient*, dimana nilai *T-Statistics* yang dihasilkan dengan menjalankan algoritma *Bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS digunakan sebagai penentu diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Pada tingkat signifikansi 0,05 hipotesis akan didukung dengan syarat *t-value* melebihi nilai kritisnya, yakni 1,96 (Hair et al., 2011). “Selain itu pengujian hipotesis juga dapat menggunakan probabilitas, maka hipotesis diterima jika nilai $p < 0,05$ ” (Hussein, 2015).

- a) Jika nilai *T-Statistics* $> 1,96$ pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi, maka hipotesis diterima.
- b) Jika nilai *T-Statistics* $> 1,96$ pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, maka hipotesis diterima.
- c) Jika nilai *T-Statistics* $> 1,96$ pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka hipotesis diterima.
- d) Jika nilai *T-Statistics* $> 1,96$ pada hubungan motivasi terhadap kinerja, maka hipotesis diterima.

- e) Jika nilai *T-Statistics* > 1,96 pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja, maka hipotesis diterima.
- f) Jika nilai *T-Statistics* > 1,96 pada hubungan efek mediasi motivasi pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka hipotesis diterima.
- g) Jika nilai *T-Statistics* > 1,96 pada hubungan efek mediasi disiplin kerja pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka hipotesis diterima.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

4.1.1.1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 33 Pegawai, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data pegawai sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	21	63,63
Perempuan	12	36,37
Total	33	100,00

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berjenis laki-laki sebanyak 21 orang (63,63%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (36,37%).

Maka dapat disimpulkan bahwa Dominan jenis kelamin Pegawai Dinas

Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah laki- laki dengan jumlah 21 Pegawai dari total 33 Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Bahwa ditemukan adanya perbedaan motivasi antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki memiliki motivasi yang lebih tinggi dari perempuan.

2) Usia

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Usia Responden

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30 tahun	7	21,21
31-40 tahun	13	39,40
41-50 tahun	11	33,33
>50 tahun	2	6,06
Total	33	100,00

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 21-30 tahun adalah 7 pegawai atau (21,21%), usia 31-40 tahun adalah 13 pegawai atau (39,40%), usia 41-50 tahun adalah 11 pegawai atau (33,33%), dan usia >50 tahun adalah 2 pegawai atau (6,06%).

Maka dapat disimpulkan bahwa Dominan usia Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah 31-40 dengan jumlah 13 pegawai dari total 33 pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Bahwa ditemukan adanya pengaruh antara usia terhadap kinerja. Bahwa usia pegawai

responden berada pada usia yang produktif. Semakin produktif usia seseorang, akan berdampak terhadap kinerjanya di organisasi.

3) Masa Kerja

Karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-5 tahun	1	3,03
6-10 tahun	13	39,40
11-15 tahun	16	48,48
16-20 tahun	3	9,09
Total	33	100,00

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya masa kerja responden pada kelompok masa kerja 1-5 tahun adalah 1 Pegawai atau (3,03%), masa kerja 6-10 tahun adalah 13 Pegawai atau (39,40%), masa kerja 11-15 tahun adalah 16 Pegawai atau (48,48%) dan masa kerja 16-20 tahun adalah 3 Pegawai atau (9,09%)

Maka dapat disimpulkan bahwa Dominan masa kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah 11-15 tahun sebanyak 16 Pegawai dari total 33 Pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Bahwa ditemukan adanya pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja. Masa kerja pegawai responden berada didominasi antara 11-15 tahun. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, akan berdampak terhadap pengalaman dan kinerjanya di organisasi.

4) Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	2	6,06
D3	7	21,21
D4/ S1	21	63,63
S2	3	9,10
Total	33	100,00

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya tingkat pendidikan responden yang berasal dari lulusan SMA adalah 2 Pegawai (6,06 %). Lulusan D3 sebanyak 7 Pegawai atau (21,21%). Lulusan D4/ S1 sebanyak 21 Pegawai atau (63,63%) sedangkan yang berasal dari lulusan S2 sebanyak 3 Pegawai atau (9,10%).

Maka dapat disimpulkan bahwa Dominan tingkat pendidikan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah berasal dari lulusan D4/ S1 dengan jumlah 21 Pegawai dari total 33 Pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Bahwa ditemukan adanya pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan berdampak terhadap cara berpikir berpengaruh terhadap kinerjanya di organisasi.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Variabel Y (Kinerja)

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor Pegawai selaku responden

merespon kuesioner terhadap variabel kinerja dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Table 4.5. Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
K01	7	21,21	20	60,60	2	6,06	3	9,09	1	3,03	33	100
K02	6	18,18	17	51,51	4	12,12	5	15,15	1	3,03	33	100
K03	2	6,06	23	69,70	2	6,06	5	15,15	1	3,03	33	100
K04	3	9,09	14	42,42	8	24,24	7	21,21	1	3,03	33	100
K05	10	30,30	16	48,48	0	0	6	18,18	1	3,03	33	100
K06	9	27,27	12	36,36	1	3,03	8	24,24	3	9,09	33	100
K07	4	12,12	19	57,58	4	12,12	6	18,18	0	0	33	100
K08	14	42,42	18	54,54	1	3,03	0	0	0	0	33	100
K09	10	30,30	10	30,30	3	9,09	10	30,30	0	0	33	100
K10	11	33,33	15	45,45	1	3,03	4	12,12	2	6,06	33	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel di atas bahwa Dominan Pegawai selaku responden merespon kuesioner terhadap kuesioner dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan bekerja dengan standar mutu yang ditetapkan organisasi, Dominan responden menjawab setuju sebesar 60,60%.
- 2) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan teliti, Dominan responden menjawab setuju sebesar 51,51%.
- 3) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP, Dominan responden menjawab setuju sebesar 69,70%.
- 4) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang dapat menyelesaikan

pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan, Dominan responden menjawab setuju sebesar 42,42%.

- 5) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, Dominan responden menjawab setuju sebesar 48,48%.
- 6) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan pekerjaan lainnya, responden menjawab setuju sebesar 36,36%.
- 7) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang dapat melakukan pekerjaan secara efektif, Dominan responden menjawab setuju sebesar 57,58%.
- 8) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan menggunakan sumber daya organisasi secara maksimal, Dominan responden menjawab setuju sebesar 54,54%.
- 9) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang komitmen dalam menjalankan tugas dan fungsi secara mandiri, responden menjawab sangat setuju sebesar 30,30%, setuju 30,30% dan tidak setuju juga sebesar 30,30%.
- 10) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, Dominan responden menjawab setuju sebesar 45,45%.

4.1.2.2. Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor Pegawai selaku responden merespon kuesioner terhadap variabel gaya kepemimpinan dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Table 4.6. Skor Angket untuk Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
GP01	15	45,45	17	51,52	1	3,03	0	0	0	0	33	100
GP02	12	36,36	14	42,42	0	0	5	15,15	2	6,06	33	100
GP03	13	39,39	18	54,55	1	3,03	1	3,03	0	0	33	100
GP04	14	42,42	14	42,42	3	9,09	2	6,06	0	0	33	100
GP05	7	21,21	22	66,67	1	3,03	3	9,09	0	0	33	100
GP06	12	36,36	18	54,55	3	9,09	0	0	0	0	33	100
GP07	16	48,48	17	51,52	0	0	0	0	0	0	33	100
GP08	10	30,30	22	66,67	1	3,03	0	0	0	0	33	100
GP09	9	27,27	21	63,64	1	3,03	1	3,03	1	3,03	33	100
GP10	9	27,27	19	57,58	2	6,06	3	9,09	0	0	33	100
GP11	10	30,30	14	42,42	6	18,19	3	9,09	0	0	33	100
GP12	9	27,27	14	42,42	9	27,27	1	3,03	0	0	33	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel di atas bahwa Dominan Pegawai selaku responden merespon kuesioner terhadap kuesioner dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan dalam mengambil keputusan selalu melibatkan pegawai, Dominan responden menjawab setuju sebesar 51,52%.
- 2) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Keputusan yang diambil pimpinan selalu dengan perhitungan yang tepat, Dominan responden menjawab setuju sebesar 42,42%.
- 3) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai setiap saat, Dominan responden menjawab setuju sebesar 54,55%.

- 4) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan bersedia mendengar pendapat dan saran dari pegawai setiap waktu, Dominan responden menjawab sangat setuju sebesar 42,42% dan setuju juga 42,42%.
- 5) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan melibatkan pegawai saat mengambil keputusan dalam setiap rapat, Dominan responden menjawab setuju sebesar 66,67%.
- 6) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan telah menjelaskan tugas dan fungsi kepada pegawai, Dominan responden menjawab setuju sebesar 54,55%.
- 7) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan mengevaluasi pekerjaan pegawai setelah pekerjaan tersebut dilaksanakan, Dominan responden menjawab setuju sebesar 51,52%.
- 8) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan mampu melakukan pengarahan secara spesifik kepada pegawai, Dominan responden menjawab setuju sebesar 66,67%.
- 9) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan bertanggung jawab atas akibat yang muncul dari keputusan yang diambil, Dominan responden menjawab setuju sebesar 63,64%.
- 10) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan melempar tanggung jawab kepada pegawai apabila muncul suatu masalah, Dominan responden menjawab setuju sebesar 57,58%.
- 11) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Saat terjadi masalah, pimpinan memanggil pegawai ke ruangannya secara pribadi, Dominan responden menjawab setuju sebesar 42,42%.

- 12) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang Pimpinan langsung memarahi pegawai yang melakukan kesalahan di depan umum, Dominan responden menjawab setuju sebesar 42,42%.

4.1.2.3. Variabel Z1 (Motivasi)

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor Pegawai selaku responden merespon kuesioner terhadap variabel motivasi dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Table 4.7. Skor Angket untuk Variabel Z1 (Motivasi)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
M01	5	15,15	21	63,64	6	18,18	1	3,03	0	0	33	100
M02	0	0	25	75,76	6	18,18	2	6,06	0	0	33	100
M03	11	33,33	21	63,64	1	3,03	0	0	0	0	33	100
M04	9	27,27	19	57,58	3	9,09	2	6,06	0	0	33	100
M05	8	24,24	20	60,60	2	6,06	3	9,09	0	0	33	100
M06	8	24,24	21	63,63	4	12,12	0	0	0	0	33	100
M07	8	24,24	19	57,58	3	9,09	3	9,09	0	0	33	100
M08	11	33,33	15	45,46	7	21,21	0	0	0	0	33	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel di atas bahwa Dominan Pegawai selaku responden merespon kuesioner terhadap kuesioner dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan bekerja keras dalam menyelesaikan tugas, Dominan responden menjawab setuju sebesar 63,64%.
- 2) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang memiliki rencana

untuk karir yang lebih baik di masa depan, Dominan responden menjawab setuju sebesar 75,76%.

- 3) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mendukung karir saya agar lebih maju, Dominan responden menjawab setuju sebesar 63,64%.
- 4) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang memilih rekan kerja yang baik dan dapat bekerja sama, Dominan responden menjawab setuju juga 57,58%.
- 5) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang memiliki cita-cita yang tinggi, untuk mencapainya harus berusaha dan berjuang, Dominan responden menjawab setuju sebesar 60,60%.
- 6) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan fokus pada tujuan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, Dominan responden menjawab setuju sebesar 63,63%.
- 7) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan melaksanakan tugas dengan tekun, Dominan responden menjawab setuju sebesar 57,58%.
- 8) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang mampu memanfaatkan waktu luang untuk belajar dan berbagi pengalaman dengan sejawat, Dominan responden menjawab setuju sebesar 45,46%.

4.1.2.4. Variabel Z2 (Disiplin Kerja)

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor Pegawai selaku responden merespon kuesioner terhadap variabel motivasi dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Table 4.8. Skor Angket untuk Variabel Z2 (Disiplin Kerja)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
DK01	12	36,36	19	57,58	1	3,03	1	3,03	0	0	33	100
DK02	10	30,30	15	45,45	5	15,15	3	9,09	0	0	33	100
DK03	3	9,09	18	54,55	8	24,24	4	12,12	0	0	33	100
DK04	2	6,06	28	84,85	1	3,03	2	6,06	0	0	33	100
DK05	4	12,12	14	42,42	7	21,21	8	24,24	0	0	33	100
DK06	1	3,03	12	36,36	18	54,55	2	6,06	0	0	33	100
DK07	1	3,03	11	33,33	20	60,60	1	3,03	0	0	33	100
DK08	1	3,03	18	54,55	13	39,39	1	3,03	0	0	33	100
DK09	1	3,03	13	39,39	19	57,58	0	0	0	0	33	100
DK10	2	6,06	17	51,52	14	42,42	0	0	0	0	33	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel di atas bahwa Dominan Pegawai selaku responden merespon kuesioner terhadap kuesioner dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan hadir tepat waktu pada jam kerja, Dominan responden menjawab setuju sebesar 57,58%.
- 2) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan untuk bekerja dengan cepat, tepat dan sigap, Dominan responden menjawab setuju sebesar 45,45%.
- 3) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, Dominan responden menjawab setuju sebesar 54,55%.
- 4) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan teliti, Dominan responden

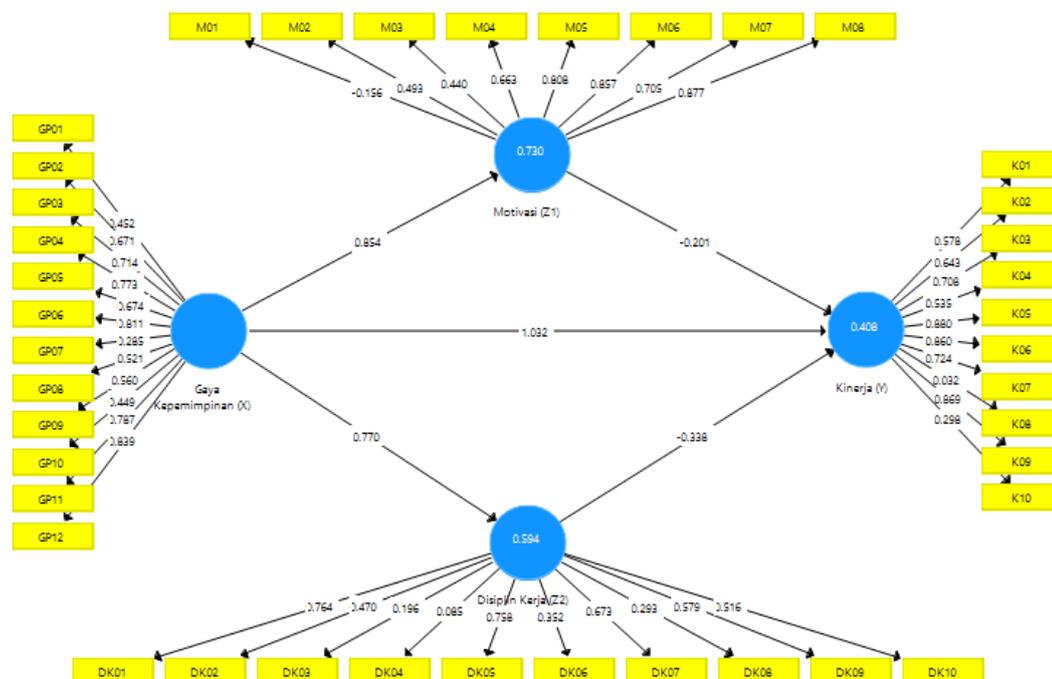
menjawab setuju sebesar 84,85%.

- 5) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemauan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, Dominan responden menjawab setuju sebesar 42,42%.
- 6) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan menaati peraturan yang ditetapkan, responden menjawab kurang setuju sebesar 54,55%.
- 7) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang kemampuan melaksanakan tugas dengan kesadaran sendiri, Dominan responden menjawab kurang setuju sebesar 60,60%.
- 8) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang dipaksa dalam melakukan suatu pekerjaan yang bukan tupoksinya, Dominan responden menjawab setuju sebesar 54,55%.
- 9) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya dilakukan, responden menjawab kurang setuju sebesar 57,58%.
- 10) Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang tanggung jawab ditanggung secara bersama oleh seluruh komponen organisasi saat terjadi masalah terkait suatu pekerjaan, Dominan responden menjawab setuju sebesar 51,52%.

4.1.3. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran berfungsi untuk memastikan apakah indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten reliabel dan Sahih.

Model siap diestimasi dengan menggunakan algoritma PLS yang sudah tersedia pada perangkat lunak SmartPLS 3.0.



Gambar 4.1. *Path Coefficients* Algoritma PLS

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

4.1.3.1. Uji Validitas

Validitas Konvergen

Indikator Validitas dapat dilihat dari nilai *loading*. Indikator dengan nilai *loading* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Bila nilai *loading* suatu indikator lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan Sahih. Sebaliknya, bila nilai *loading* kurang dari 0,5 maka dikeluarkan dari model.

Tabel 4.9. Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja)

No.	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
K01	0,578	Sahih
K02	0,643	Sahih
K03	0,708	Sahih
K04	0,535	Sahih

No.	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
K05	0,880	Sahih
K06	0,860	Sahih
K07	0,724	Sahih
K08	0,032	Tidak Sahih
K09	0,869	Sahih
K10	0,298	Tidak Sahih

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas hasil output SEM-PLS diketahui nilai Validitas terdapat pada kolom nilai *outer loading*. Hasil uji Validitas konvergen pada variabel kinerja dinyatakan Sahih (sah) sebanyak 8 (delapan) butir pertanyaan, yaitu butir K01, K02, K03, K04, K05, K06, K07 dan K09. Sedangkan dua butir lainnya K08 dan K10 tidak Sahih karena nilainya kurang dari 0,5 yang selanjutnya dikeluarkan dari model.

Tabel 4.10. Uji Validitas Konvergen Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

No.	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
GP01	0,452	Tidak Sahih
GP02	0,671	Sahih
GP03	0,714	Sahih
GP04	0,773	Sahih
GP05	0,674	Sahih
GP06	0,811	Sahih
GP07	0,285	Tidak Sahih
GP08	0,521	Sahih
GP09	0,560	Sahih
GP10	0,449	Tidak Sahih
GP11	0,787	Sahih
GP12	0,839	Sahih

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas, hasil uji Validitas konvergen pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan Sahih (sah) sebanyak 9 (sembilan) butir pertanyaan, yaitu butir GP02, GP03, GP04, GP05, GP06, GP08, GP09, GP11 dan GP12.

Sedangkan tiga butir lainnya GP01, GP07 dan GP10 tidak Sahih karena nilainya kurang dari 0,5 yang selanjutnya dikeluarkan dari model.

Tabel 4.11. Uji Validitas Konvergen Variabel Z1 (Motivasi)

No.	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
M01	-0,156	Tidak Sahih
M02	0,493	Tidak Sahih
M03	0,440	Tidak Sahih
M04	0,663	Sahih
M05	0,808	Sahih
M06	0,857	Sahih
M07	0,705	Sahih
M08	0,877	Sahih

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas, hasil uji Validitas konvergen pada variabel motivasi dinyatakan Sahih (sah) sebanyak 5 (lima) butir pertanyaan, yaitu butir M04, M05, M06, M07, M08. Sedangkan tiga butir lainnya M01, M02 dan M03 tidak Sahih karena nilainya kurang dari 0,5 yang selanjutnya dikeluarkan dari model.

Tabel 4.12. Uji Validitas Konvergen Variabel Z2 (Disiplin Kerja)

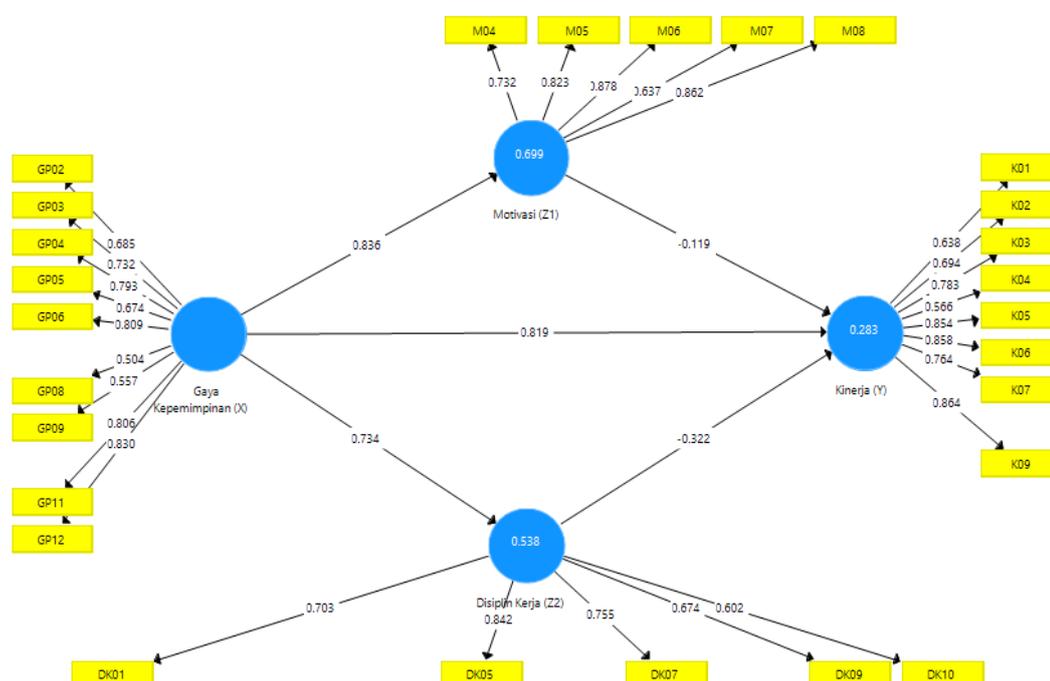
No.	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
DK01	0,745	Sahih
DK02	0,470	Tidak Sahih
DK03	0,196	Tidak Sahih
DK04	0,085	Tidak Sahih
DK05	0,758	Sahih
DK06	0,352	Tidak Sahih
DK07	0,673	Sahih
DK08	0,293	Tidak Sahih
DK09	0,579	Sahih
DK10	0,516	Sahih

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas, hasil uji Validitas konvergen pada variabel disiplin kerja dinyatakan Sahih (sah) sebanyak 5 (lima) butir pertanyaan, yaitu butir DK01,

DK05, DK07, DK09, DK10. Sedangkan lima butir lainnya DK02, DK03, DK04, DK06 dan DK08 tidak Sahih karena nilainya kurang dari 0,5 yang selanjutnya dikeluarkan dari model.

Hasil uji Validitas konvergen terhadap keempat variabel penelitian selanjutnya dilakukan penghapusan butir pernyataan yang tidak Sahih dari model. Kemudian diperoleh model pengukuran sebagai berikut.



Gambar 4.2. *Path Coefficients* Hasil Uji Validitas Konvergen
Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 3.0 dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,70.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
1	Kinerja	0,893	Reliabel	0,915	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,878	Reliabel	0,904	Reliabel
3	Motivasi	0,847	Reliabel	0,892	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,812	Reliabel	0,841	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,7. Maka seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas konsistensi internal.

4.1.4. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural digunakan untuk menganalisis relasi antara peubah laten yang ada sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Model struktural dilakukan ketika analisis model pengukuran sudah dilaksanakan dan khususnya berkaitan dengan Validitas dan reliabilitas alat ukur terpenuhi.

4.1.4.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan kombinasi pengaruh peubah laten eksogen ke peubah laten endogen. Koefisien determinasi merupakan ukuran yang sering digunakan untuk mengevaluasi model struktural, yang menunjukkan kekuatan prediktif dari model jalur dan merupakan petunjuk sebaik apa modelnya sesuai dengan data yang diperoleh. Kriteria sebagaimana menurut teori yang telah dikemukakan sebelumnya adalah jika nilai *R-Square* 0,67 menunjukkan bahwa model kuat. Nilai *R-Square* 0,33 menunjukkan bahwa model moderat. Nilai *R-Square* 0,19 menunjukkan bahwa model lemah.

Tabel 4.14. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No.	Variabel	<i>R-Square</i>	Keterangan	Koefisien Determinasi
1	Kinerja	0,283	Lemah	28,3 %
2	Gaya Kepemimpinan	-	-	-
3	Motivasi	0,699	Kuat	69,9 %
4	Disiplin Kerja	0,538	Moderat	53,8 %

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,283 pada variabel kinerja menunjukkan bahwa model pada kategori lemah. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menjelaskan 28,3 % variansi dari variabel kinerja. Nilai *R-Square* sebesar 0,699 pada variabel motivasi menunjukkan bahwa model pada kategori kuat. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja menjelaskan 69,9 % variansi dari variabel motivasi. Nilai *R-Square* sebesar 0,538 pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa model pada kategori moderat. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja menjelaskan 53,8 % variansi dari variabel disiplin kerja.

4.1.4.2. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Pengaruh Langsung Konstruk Utama

Nilai minimal *T-Statistics* untuk menilai signifikan atau tidaknya hubungan dari variabel laten satu dengan variabel laten lain tergantung dari nilai signifikansi yang digunakan. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai *T-Statistics* minimal sebesar 1,96. Selain itu pengujian hipotesis juga dapat menggunakan probabilitas, maka hipotesis diterima jika nilai *P-Values* $< 0,05$.

Tabel 4.15. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung Konstruk Utama

No.	Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan => Motivasi	0,836	12,153	0,000	Berpengaruh Signifikan
2	Gaya Kepemimpinan => Disiplin Kerja	0,734	6,651	0,000	Berpengaruh Signifikan
3	Gaya Kepemimpinan => Kinerja	0,819	2,309	0,011	Berpengaruh Signifikan
4	Motivasi => Kinerja	-0,119	0,369	0,356	Berpengaruh Tidak Signifikan
5	Disiplin Kerja => Kinerja	-0,322	1,245	0,107	Berpengaruh Tidak Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *T-Statistics* hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 12,153 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

Selanjutnya Nilai *T-Statistics* hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 6,651 juga lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Nilai *T-Statistics* hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 2,309 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai *T-Statistics* hubungan variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,369 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,356 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai.

Nilai *T-Statistics* hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 1,245 juga lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,107 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung dengan Efek Mediasi (*Intervening*)

Analisis efek mediasi dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi dari motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dengan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Digunakan *T-Statistics* untuk menilai signifikan atau tidaknya hubungan dari variabel laten satu dengan variabel laten lain. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai *T-Statistics* minimal sebesar 1,96. Juga dapat menggunakan probabilitas, hipotesis diterima jika nilai *P-Values* < 0,05.

Tabel 4.16. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung dengan Efek Mediasi

No.	Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan => Motivasi => Kinerja	-0,099	0,351	0,363	Tidak Memediasi
2	Gaya Kepemimpinan => Disiplin Kerja => Kinerja	-0,236	1,180	0,119	Tidak Memediasi

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai *T-Statistics* efek mediasi motivasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,351 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,363 lebih besar dari 0,05.

Berikutnya dapat pula diketahui bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai *T-Statistics* efek

mediasi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 1,180 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96 dan nilai *P-Values* 0,119 lebih besar dari 0,05.

3) *Total Effects*

Total effects adalah pengaruh total yang merupakan hasil penambahan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Seperti dalam model path dalam penelitian ini, yaitu pengaruh total Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi, pengaruh total Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, pengaruh total Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, pengaruh total Motivasi terhadap Kinerja dan pengaruh total Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Oleh karena pengaruh total Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja tidak ada variabel perantara, maka otomatis nilai pengaruh total sama dengan pengaruh langsungnya.

Tabel 4.17. Pengaruh Total

No.	Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan => Motivasi	0,836		0,836	Berpengaruh Signifikan
2	Gaya Kepemimpinan => Disiplin Kerja	0,734		0,734	Berpengaruh Signifikan
3	Gaya Kepemimpinan => Kinerja	0,819	-0,335	0,483	Berpengaruh Signifikan
4	Motivasi => Kinerja	-0,119		-0,119	Berpengaruh Tidak Signifikan
5	Disiplin Kerja => Kinerja	-0,322		-0,322	Berpengaruh Tidak Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja -0,335 yang lebih kecil dari pengaruh

langsungnya 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan melalui motivasi dan disiplin kerja justru mengalami penurunan menjadi 0,483.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi

Hasil uji variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 11,648 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramudhita & Meirisa, 2019), (Bukit et al., 2019), (Pradipto & Rahardja, 2015), (Handayani et al., 2019) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

Diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan membaik maka secara otomatis motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara akan meningkat pula. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Dengan demikian jika Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara mampu meningkatkan gaya kepemimpinan dengan baik, maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya jika Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak meningkatkan gaya kepemimpinan, maka akan

memungkinkan terjadinya penurunan motivasi kerja pegawai.

Beberapa dari Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saat terjadi masalah, pimpinan memanggil pegawai ke ruangannya secara pribadi dijawab oleh 6 orang responden kurang setuju. Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan pimpinan langsung memarahi pegawai yang melakukan kesalahan di depan umum, dijawab oleh 9 orang responden kurang setuju. Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan keputusan yang diambil pimpinan selalu dengan perhitungan yang tepat, dijawab 5 orang responden tidak setuju.

Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Dalam hal ini menunjukkan adanya kemungkinan responden tersebut apabila melakukan kesalahan, tidak dipanggil ke ruangan secara pribadi melainkan ditegur di tempat. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemungkinan responden dimarahi di depan umum saat melakukan kesalahan. Hal ini menunjukkan kemungkinan pimpinan dalam pengambilan keputusan terkadang tidak dengan cermat, sehingga membuat responden menyatakan tidak setuju.

Kedepan diharapkan agar pimpinan dimasa yang akan datang apabila menemui masalah terhadap para pegawai, hendaknya secara menyeluruh diberikan arahan di ruangan secara pribadi dan bukan ditegur di tempat. Sehingga menaikkan motivasi bekerja pegawai agar lebih meningkat. Kedepan diharapkan

agar pimpinan dimasa yang akan datang apabila menemui masalah terhadap para pegawai, hendaknya tidak langsung dimarahi di depan umum. Sehingga dapat mempengaruhi motivasi bekerja pegawai lebih baik lagi. Kedepan diharapkan pimpinan yang akan datang untuk lebih cermat dan teliti ketika memutuskan suatu hal terkait organisasi dan melibatkan pegawai untuk mendapatkan masukan yang brilian. Sehingga dapat meningkatkan motivasi bekerja pegawai lebih tinggi.

Karenanya kepemimpinan selain dalam mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku pegawai dalam upaya perbaikan kelompok serta hasil kerja dari pegawai.

4.2.2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 10,243 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bukit et al., 2019), (Rosalina & Wati, 2020) dan (Purnomo & Triastity, 2017) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan membaik maka secara otomatis motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara akan meningkat pula. Bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah instansi atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu

proses memotivasi tingkah laku pegawai dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari pegawai.

Dengan demikian jika Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara mampu meningkatkan gaya kepemimpinan dengan baik, maka akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja pegawai. Sebaliknya jika Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak meningkatkan gaya kepemimpinan, maka akan memungkinkan terjadinya penurunan disiplin kerja pegawai.

Beberapa dari Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saya mampu menaati peraturan yang ditetapkan dijawab oleh 18 orang responden dengan kurang setuju. Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saya mampu melaksanakan tugas dengan kesadaran sendiri, dijawab 20 orang responden tidak setuju. Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan, dijawab 19 orang responden tidak setuju.

Dalam hal ini menunjukkan adanya kemungkinan responden tersebut enggan menaati peraturan dikarenakan gaya kepemimpinan yang sangat dominan. Sehingga pegawai jenuh dan cenderung mengabaikan. Hal ini menunjukkan kemungkinan pimpinan lebih sering mendikte bawahan dalam bekerja, sehingga membuat responden tidak melaksanakan tugas berdasarkan kesadaran sendiri. Hal ini menunjukkan kemungkinan karena pimpinan yang lebih sering mendikte bawahan dalam bekerja, membuat pekerja merasa itu bukan menjadi tanggung jawabnya. Karena mereka hanya melaksanakan perintah.

Kedepan diharapkan agar pimpinan dimasa yang akan datang hendaknya dapat memperbaiki gaya kepemimpinannya sehingga lebih *care* terhadap

bawahan. Sehingga dengan kesadaran sendiri akan mau dan mampu menaati peraturan yang berlaku. Kedepan diharapkan pimpinan yang akan datang untuk baik dalam hal kepercayaan bagi pegawai untuk melaksanakan tugas. Ketika rasa kepercayaan diberikan oleh pimpinan kepada bawahan, maka secara otomatis akan meningkat kesadarannya serta berdampak pada peningkatan disiplin. Kedepan diharapkan pimpinan yang akan datang untuk tidak terlalu mendikte bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga pegawai dapat berimprovisasi dan memunculkan kreativitas dalam bekerja.

Implikasinya yaitu dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, pemimpin diharapkan bisa memberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja para pegawai, melakukan pengawasan dan mengoreksi saat pegawai melaksanakan tugas dan melakukan kesalahan agar seluruh kegiatan yang ada dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan, mengarahkan pegawainya untuk menghasilkan suatu pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan serta dapat menjaga hubungan yang baik antar sesama rekan kerja agar terciptanya suasana kerja yang nyaman dan harmonis.

4.2.3. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hasil uji variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 2,099 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramudhita & Meirisa, 2019), (Irawan & Suryani, 2018), (Sudirjo & Kristanto, 2015), (Bukit et al., 2019), (Pradipto & Rahardja, 2015), (Handayani et al., 2019), (Wahyuni, 2015) dan (Purnomo & Triastity, 2017) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai.

Diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan membaik maka secara otomatis kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara akan meningkat pula. Pimpinan hendaknya lebih dekat lagi dengan pegawai, misalnya pegawai boleh langsung menemui pimpinan ketika pegawai tersebut mengalami sebuah masalah dan langsung mendiskusikan masalah tersebut dengan pimpinan sehingga permasalahan yang dialami pegawai tidak terjadi berlarut-larut akan tetapi dapat langsung diselesaikan.

Beberapa dari Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dijawab oleh 8 orang responden dengan kurang setuju. Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saya dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan pekerjaan lainnya, dijawab 8 orang responden tidak setuju. Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saya memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan fungsi secara mandiri, dijawab 10 orang responden tidak setuju.

Dalam hal ini menunjukkan adanya kemungkinan responden tersebut enggan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan karena mereka hanya berfokus pada tugas utama saja. Kondisi jumlah pegawai yang dirasa kurang, membuat beban kerja mereka bertambah. Sama seperti penjelasan sebelumnya yang menyebutkan bahwa ketersediaan jumlah pegawai yang minim membuat para pegawai hanya fokus pada tugas utamanya saja. Sehingga waktu yang tersedia dirasa sudah cuup bahkan kurang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan kemungkinan karena lebih sering mendikte bawahan dalam

bekerja, membuat pekerja dalam melakukan pekerjaan harus menunggu instruksi dari atasan. Karena mereka menganggap jika mereka berinisiatif dalam bekerja, akan tidak sesuai dengan kemauan pimpinan.

Kedepan diharapkan pimpinan yang akan datang untuk memberikan kepercayaan penuh kepada para pegawai. Sehingga pegawai dapat secara mandiri menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Kedepan diharapkan agar pimpinan dimasa yang akan datang hendaknya dapat melakukan perekrutan pegawai baru yang cakap dan handal sehingga tugas dan pekerjaan dapat terdistribusikan dan terselesaikan dengan baik. Pimpinan yang akan datang harus mengakomodir akan hal tersebut, agar terciptanya peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai akan merasa dekat dengan pimpinan dan tidak ada batasan atau sekat antara pimpinan dengan bawahan, dengan begitu pimpinan juga bisa langsung mengawasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan cara memberikan petunjuk kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga pegawai merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, pimpinan dengan cara memberi petunjuk kepada pegawai dalam hal ini adalah memengaruhi cara pandang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga antara pimpinan dengan

pegawai memiliki visi dan misi yang sama. Hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan pegawai kepada tingkat yang lebih tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang lebih tinggi pula. Dengan adanya cara pandang yang sama antara pemimpin dan bawahan, maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

4.2.4. Motivasi Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil uji variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh tidak signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 0,256 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luhur, 2014), (Syawal, 2018), (Dhermawan et al., 2012), yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun bertentangan dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa motivasi dapat disebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya adalah kondisi kerja dan administrasi serta kebijakan organisasi.

Beberapa dari Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saya mampu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas dijawab oleh 6 orang responden kurang setuju. Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saya memiliki rencana untuk karir yang lebih baik di masa depan, dijawab 6 orang responden kurang setuju. Pegawai selaku responden merespon kuesioner tentang pertanyaan saya mampu memanfaatkan waktu luang untuk belajar dan berbagi pengalaman dengan rekan sejawat, dijawab 7 orang responden kurang.

Dalam hal ini menunjukkan adanya kemungkinan responden tersebut responden kehilangan motivasi karena kurangnya penghargaan dan *income* yang mereka terima dari institusi. Sehingga pegawai mengerjakan pekerjaan dengan asal, asal siap dan asal selesai tanpa memperhatikan kualitas dan waktu. Hal ini menunjukkan kemungkinan karena sistem promosi dan mutasi ada saat ini tidak mendukung keinginan para pegawai tersebut. Sistem promosi dan mutasi adalah milik kalangan tertentu. Kedepan diharapkan agar pimpinan dimasa yang akan datang dapat memberikan apa yang menjadi harapan dari para pegawai. Dengan terpenuhinya harapan dan keinginan mereka, nantinya akan menaikkan motivasi bekerja pegawai agar lebih meningkat. Kedepan diharapkan pimpinan yang akan datang untuk memberikan sistem promosi dan mutasi sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Sehingga pegawai dapat meningkatkan motivasinya dan kinerjanya

Sama seperti uraian sebelumnya yang menyebutkan bahwa pegawai merasa beban kerja yang diterimanya lebih besar dari seharusnya. Jumlah pegawai yang juga masih kurang dari jumlah ideal untuk menjalankan roda birokrasi. Harus segera dilakukan perekrutan untuk mengatasi hal tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa motivasi pegawai dalam bekerja pada Dinas Sosial masih kurang. Ditemukan adanya pegawai yang lebih banyak bersantai daripada bekerja. Masih ada pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya lebih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor. Masih kurangnya inisiatif pegawai untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja. Masih minimnya inisiatif untuk memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas. Terlihat jelas

bahwa masih kurangnya tanggung jawab dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan serta kreatifitas dalam bekerja.

Berdasarkan fakta yang didapat di lapangan, bahwa pegawai masih belum merasa tercukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Pegawai memiliki keinginan untuk memperoleh kesejahteraan yang lebih baik lagi. Selain itu iklim kerja yang pegawai inginkan belum tercipta. Selanjutnya seringkali keterlambatan dalam proses penggajian dan tambahan penghasilan pegawai serta kurangnya apresiasi dan pengembangan jenjang karir terhadap pegawai, hal ini menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam tinggi rendahnya motivasi. Pegawai merasa tidak memiliki tantangan dalam bekerja, karena tidak ada peningkatan karir ataupun jabatan. Kurangnya tantangan dalam bekerja inilah yang dapat menjadi alasan mengapa pegawai menjadi kurang semangat dalam bekerja.

Apabila sejak awal pihak Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara lebih memperhatikan hal-hal tersebut, kemungkinan penurunan kinerja pegawai dapat diminimalisir dan dihindari. Untuk itu diharapkan kepada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Bahwa pekerjaan selain merupakan tanggung jawab kepada negara, adalah juga merupakan sarana beribadah kepada Allah SWT. Hendaknya peningkatan kesejahteraan yang diinginkan pegawai dapat dipenuhi. Keterlambatan dalam hal pencairan gaji dan tunjangan juga harus dihindari agar tidak berulang kali terjadi. Kemudian agar dibuat suatu terobosan mengenai promosi dan mutasi yang *fair* untuk meningkatkan motivasi pegawai yang diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya dalam organisasi.

4.2.5. Disiplin Kerja Berpengaruh tidak Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh tidak signifikan dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 1,078 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tusholihah et al., 2019), (Pratiwi & Ismi, 2014) dan (Ulfa & Azzuhri, 2016), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Berdasarkan uraian pada latar belakang sebelumnya, bahwa masalah yang timbul pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah kesadaran para pegawai yang masih rendah dalam hal mentaati jam masuk dan keluar kantor, sehingga menjadi sorotan dalam mencapai target-target organisasi. Masih banyak pegawai yang sering datang terlambat. Masih adanya pegawai yang terlambat ketika mengikuti upacara. Adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan. Adanya pegawai yang dalam menyelesaikan tugas tidak tepat waktu. Serta masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan ketika jam kantor tanpa keterangan.

Dari fakta yang diperoleh di lapangan hal ini bisa jadi dikarenakan terlalu ketat peraturan yang tertera sehingga membuat pegawai jenuh. Semua diatur melalui absensi menggunakan aplikasi android. Dalam sehari pegawai harus absen sebanyak empat kali. Selain itu pegawai juga terkendala dalam pengambilan cuti. Karena birokrasi yang agak rumit mulai dari waktu pengusulan sampai disetujuinya izin cuti memakan waktu yang cukup lama, membuat pegawai enggan mengurusnya.

Bila sejak awal Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara memperhatikan hal tersebut, tentunya akan memperkecil angka penurunan kinerja. Diharapkan agar pihak Dinas Sosial lebih meningkatkan pendekatan yang persuasif, yakni mengajak dengan cara memberi alasan dan prospek yang baik yang meyakinkan pegawai. Bahwa pekerjaan merupakan tanggung jawab kepada pimpinan dan ibadah kepada Allah SWT. Agar lebih meningkatkan kesadaran pegawai dalam hal tanggung jawab dalam bekerja ketimbang menghukum. Karena pada dasarnya setiap manusia tidak akan suka dengan hukuman dan ancaman. Namun ketika yang dirangsang adalah kesadarannya, maka dengan suka rela dan senang hati mereka akan mengikuti dan mentaati peraturan yang ditetapkan. Sehingga diharapkan hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.2.6. Motivasi tidak Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil uji variabel motivasi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah tidak memediasi dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 0,337 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati et al., 2019) dan (Saputra & Wibowo, 2017), yang menyebutkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis variabel gaya kepemimpinan melalui motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan yang

selama ini diterapkan harus diperhatikan oleh organisasi sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja pegawainya. Pada Dinas Sosial pegawai sudah memahami situasi dan kondisi gaya kepemimpinan yang dijalankan organisasi. Dimana sudah sejak lama pimpinan selalu otokratis dan dominan. Kondisi ini yang menciptakan motivasi bekerja dari pegawai stagnan dan cenderung sama saja dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uraian di atas mengenai motivasi pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang perlu ditingkatkan. Bahwa pekerjaan selain merupakan tanggung jawab kepada negara, adalah juga merupakan sarana beribadah kepada Allah SWT. Hendaknya peningkatan kesejahteraan yang diinginkan pegawai dapat dipenuhi. Keterlambatan dalam hal pencairan gaji dan tunjangan juga harus dihindari agar tidak berulang kali terjadi. Kemudian agar dibuat suatu terobosan mengenai promosi dan mutasi yang *fair* untuk meningkatkan motivasi pegawai yang diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya dalam organisasi. Jika peningkatan motivasi tersebut telah berhasil dilaksanakan, kemungkinan akan dapat membantu gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

4.2.7. Disiplin Kerja tidak Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil uji variabel disiplin kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah tidak memediasi dilihat dari hasil Nilai *T-Statistics* sebesar 1,017 lebih kecil dari nilai kritisnya 1,96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Wibowo, 2017) dan (Az Zahra & Surya, 2016), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis variabel gaya kepemimpinan melalui disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahwa gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan harus dilakukan perbaikan oleh organisasi sebagai upaya peningkatan semangat kerja pegawainya. Pegawai pada Dinas Sosial sudah memahami situasi dan kondisi gaya kepemimpinan yang dijalankan organisasi. Terlalu ketatnya peraturan membuat pegawai menjadi jenuh dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas mengenai disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang perlu ditingkatkan. lebih meningkatkan pendekatan yang persuasif, yakni mengajak dengan cara memberi alasan dan prospek yang baik yang meyakinkan pegawai. Bahwa pekerjaan merupakan tanggung jawab kepada pimpinan dan ibadah kepada Allah SWT. Agar lebih meningkatkan kesadaran pegawai dalam hal tanggung jawab dalam bekerja ketimbang menghukum. Karena pada dasarnya setiap manusia tidak akan suka dengan hukuman dan ancaman. Namun ketika yang dirangsang adalah kesadarannya, maka dengan suka rela dan senang hati mereka akan mengikuti dan mentaati peraturan yang ditetapkan. Jika peningkatan kesadaran tentang disiplin kerja tersebut telah berhasil dilaksanakan, kemungkinan akan dapat membantu gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang dimoderasi dengan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 4) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 5) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 6) Motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 7) Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Agar pimpinan organisasi memperbaiki gaya kepemimpinannya sehingga pegawai merasa lebih nyaman dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaannya.
- 2) Motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan dengan memenuhi kebutuhannya agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hendaknya peningkatan kesejahteraan yang diinginkan pegawai dapat dipenuhi. Keterlambatan dalam hal pencairan gaji dan tunjangan juga harus dihindari agar tidak berulang kali terjadi. Kemudian agar dibuat suatu terobosan mengenai promosi dan mutasi yang *fair* untuk meningkatkan motivasi pegawai yang diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya dalam organisasi. Melakukan perekrutan pegawai baru agar seimbang antara personil dengan beban kerja.
- 3) Mengedukasi pegawai tentang disiplin terhadap pekerjaan, sehingga timbul kesadaran dari dalam diri sendiri tanpa harus dipaksa. Lebih meningkatkan pendekatan yang persuasif, yakni mengajak dengan cara memberi alasan dan prospek yang baik yang meyakinkan pegawai. Bahwa pekerjaan merupakan tanggung jawab kepada pimpinan dan ibadah kepada Allah SWT. Agar lebih meningkatkan kesadaran pegawai dalam hal tanggung jawab dalam bekerja ketimbang menghukum.
- 4) Membuat perjanjian kinerja terhadap setiap pegawai, sehingga masing-masing pegawai tahu, mau dan mampu mencapai target pekerjaan yang harus dicapainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 137–146.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Az Zahra, S. F., & Surya, P. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponnegoro Journal Of Management*, 5(4), 1–14.
- Bacal, R. (2011). *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2), 413–422.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. *Modern methods for business research*, (January 1998), 295–336.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 4(1).

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancovich, & Donnelly. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hair, Joe F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoyo, L. N., Hamid, D., & Iqbal, M. (2015). The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance Through Work Motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–7.
- Hardiyansyah. (2012). *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, VI(3), 327–344.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta: Kemendagri.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah), 4(4), 1–11.
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585.
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–13.
- Presiden Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Purnomo, E., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 35–51.
- Purwanto. (2016). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rachmawati, R., Rispantyo, & Wardiningsih, S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 346–355.

- Reitz, J. (2017). *Group Effectiveness in Organizations*. Michigan: Scott Foresman.
- Rivai, V. Z., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Safaria, T., & Saputra, N. E. (2012). *Manajemen Emosi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Said, Z. A. (2012). *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: ANDI.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Saydam, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswoyo, H. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Bandung: PT Intermedia Personalia Utama.
- Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT. VALE Soroaka, Sukawesi Selatan). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1–16.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 904–925.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Yogyakarta: Prenada Media.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa. *Teknik Industri*, 1(1), 7–11. Retrieved from <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/TI/issue/view/159>
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobar, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1–11.
- Ulfa, M., & Azzuhri, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*, 4(2), 5–24.
- Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal NOMINAL*, 4(1).
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. BIODATA PRIBADI

Nama : Irwadana Juliandri Nadeak, SAB
 Tempat/Tanggal Lahir : Rantauprapat, 09 Juli 1979
 Alamat : Jl. Cempaka Dusun V Suka Damai
 Desa Damuli Pekan Kec. KualuhSelatan
 Kabupaten Labuhanbatu Utara
 Agama : Islam
 Pekerjaan : PNS
 Nama Ayah : Nurdin Nadeak
 Nama Ibu : May Normah Pasaribu
 Nama Istri : Mahdalena Siregar, S.Pd
 Anak :
 1. Arkhan Fawwaz Irwadana Nadeak
 2. Muhammad Al Khalifi Zawir Nadeak

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 115508 Aek Marbatu Desa Kampung Pajak Tahun (1992)
2. SMP Negeri Bandar Durian Kec.Aek Natas (1995)
3. SMK Negeri I Rantau Prapat (1998)
4. STIA LAN Bandung (2007)

III. RIWAYAT PEKRJAAN

1. Staf pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu (2000)
2. Staf pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara (2000 - 2004)
3. Tugas Belajar STIA LAN Bandung (2004 - 2007)
4. Kasi Pemerintahan pada Kantor Lurah Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu (2008)
5. Kasubbag Perencanaan dan Keuangan Kantor Camat Na.IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara (2009)
6. Kasubbag Umum dan Rumah Tangga pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara (2010)
7. Kasubbag Rumah Tangga pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara (2011 - 2017)
8. Kasubbag Perencanaan dan Pembinaan Pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara (2017 - 2020)
9. Analis Pengaduan Pemerintahan Kantor Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara (2020)
10. Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Di Daerah (PPUPD) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara (2021 - Sekarang)

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
SOSIAL KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Mohon Kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan study/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesiediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi penulis.

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya

Peneliti

Irwadana Juliandri Nadeak
1920030080

Kuesioner Penelitian

I. Data Responden

1. Nomor Responden : _____
2. Usia : _____
3. Masa kerja : _____
4. Jenis Kelamin : _____
5. Pendidikan Terakhir : _____

II. Petunjuk Pengisian

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Beri tanda *checklist* (\surd) pada jawaban yang Bapak/ Ibu pilih. Hanya satu jawaban saja untuk setiap pernyataan.
3. Alternatif jawaban untuk masing-masing pertanyaan dalam kuesioner berikut penjelasannya:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Kinerja (Y)	Kualitas					
		Saya mampu bekerja dengan standar mutu yang ditetapkan organisasi					
		Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan teliti					
		Kuantitas					
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP					
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan					
		Ketepatan waktu					
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
		Saya dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan pekerjaan lainnya					
		Efektivitas					
Saya dapat melakukan pekerjaan secara efektif							
8		Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi secara maksimal					
9		Kemandirian					
		Saya memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan fungsi secara mandiri					
10		Saya memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Gaya Kepemimpinan (X)	Kemampuan mengambil keputusan					
		Pimpinan dalam mengambil keputusan selalu melibatkan pegawai					
2		Keputusan yang diambil pimpinan selalu dengan perhitungan yang tepat					
3		Kemampuan memotivasi					
		Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai setiap saat					
4		Pimpinan bersedia mendengar pendapat dan saran dari pegawai setiap waktu					
5		Kemampuan komunikasi					
		Pimpinan melibatkan pegawai saat mengambil keputusan dalam setiap rapat					
6		Pimpinan telah menjelaskan tugas dan fungsi kepada pegawai					
7		Kemampuan mengendalikan bawahan					
		Pimpinan mengevaluasi pekerjaan pegawai setelah pekerjaan tersebut dilaksanakan					
8		Pimpinan mampu melakukan pengarahan secara spesifik kepada pegawai					
9	Tanggung jawab						
	Pimpinan bertanggung jawab atas akibat yang muncul dari keputusan yang diambil						
10	Pimpinan melempar tanggung jawab kepada pegawai apabila muncul suatu masalah						
11	Kemampuan mengendalikan emosional						
	Saat terjadi masalah, pimpinan memanggil pegawai ke ruangannya secara pribadi						
12	Pimpinan langsung memarahi pegawai yang melakukan kesalahan di depan umum						

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Motivasi (Z1)	Kerja keras					
		Saya mampu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas					
2		Orientasi masa depan					
		Saya memiliki rencana untuk karir yang lebih baik di masa depan					
3		Usaha untuk maju					
		Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mendukung karir saya agar lebih maju					
4		Rekan kerja yang dipilih					
		Saya memilih rekan kerja yang baik dan dapat bekerja sama.					
5		Tingkat cita-cita yang tinggi					
		Saya memiliki cita-cita yang tinggi, untuk mencapainya harus berusaha dan berjuang					
6	Orientasi tugas/ sasaran						
	Saya mampu fokus pada tujuan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas						
7	Ketekunan						
	Saya mampu melaksanakan tugas dengan tekun						
8	Pemanfaatan waktu						
	Saya mampu memanfaatkan waktu luang untuk belajar dan berbagi pengalaman dengan sejawat						

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Disiplin Kerja (Z2)	Kehadiran					
		Saya mampu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2		Saya mampu untuk bekerja dengan cepat, tepat dan sigap					
3		Tata Cara Kerja					
		Saya mampu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan					
4		Saya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan teliti					
5		Ketaatan pada atasan					
		Saya mau menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
6		Saya mampu menaati peraturan yang ditetapkan					
7		Kesadaran kerja					
	Saya mampu melaksanakan tugas dengan kesadaran sendiri						
8	Saya dipaksa dalam melakukan suatu pekerjaan yang bukan tupoksinya						
9	Tanggung jawab						
	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya dilakukan						
10	Tanggung jawab ditanggung secara bersama oleh seluruh komponen organisasi saat terjadi masalah terkait suatu pekerjaan						

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

1. Kinerja

K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10
4	3	4	5	5	4	4	5	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	5	4
3	4	3	4	5	5	3	4	5	5
3	4	3	4	5	5	3	4	5	5
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	4	3	4	5	4	4	3	3
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	3	4	4	3	5	5	4
4	2	4	5	4	1	4	5	2	2
4	3	4	3	4	4	4	5	4	5
2	1	1	2	2	2	2	4	2	5
4	2	2	2	2	2	2	5	2	4
2	2	2	1	4	2	4	3	2	5
4	4	4	4	4	2	4	5	2	5
4	5	4	4	2	1	2	5	2	5
4	5	4	3	4	4	5	5	5	1
4	4	4	3	4	5	4	4	4	1
4	2	2	2	1	1	2	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	2	4	4	2	4
2	3	2	3	2	2	2	4	2	4
1	4	2	2	4	3	4	5	3	2
4	4	4	2	2	2	2	5	2	2
4	4	4	4	2	2	3	4	3	2

2. Gaya Kepemimpinan

GP01	GP02	GP03	GP04	GP05	GP06	GP07	GP08	GP09	GP10	GP11	GP12
4	2	5	4	4	5	4	5	1	4	4	2
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	2	4	5	2	5	5	4	3	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3
4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	2	3
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4
5	1	3	4	5	4	5	4	2	4	2	4
4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3
4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3

3. Motivasi

M01	M02	M03	M04	M05	M06	M07	M08
3	3	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	2	5	4	3
5	3	4	4	4	4	3	3
4	2	4	5	4	4	2	4
4	3	5	4	4	4	3	4
4	4	5	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5
4	2	4	4	4	4	2	3
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	3	4	4	4	4
4	4	4	2	2	3	4	3
5	4	5	3	3	3	4	3
4	3	4	3	2	3	3	3

4. Disiplin Kerja

DK01	DK02	DK03	DK04	DK05	DK06	DK07	DK08	DK09	DK10
4	4	2	2	4	2	2	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	2	3	3	5	3	5	3	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	5	2	5	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	2	4	2	3	3	4	3	3
5	5	3	4	3	3	3	4	3	3
5	5	3	4	2	3	3	3	3	3
5	5	3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	3	4	3	4	3	4
4	5	3	4	2	3	3	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
5	5	4	4	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
5	5	2	5	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
2	2	4	4	2	4	3	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

1. Validitas Konvergen

Outer Loadings

Matrix				
	Disiplin Kerja (Z2)	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z1)
DK01	0.764			
DK02	0.470			
DK03	0.196			
DK04	0.085			
DK05	0.758			
DK06	0.352			
DK07	0.673			
DK08	0.293			
DK09	0.579			
DK10	0.516			

Outer Loadings

Matrix				
	Disiplin Kerja (Z2)	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z1)
GP01		0.452		
GP02		0.671		
GP03		0.714		
GP04		0.773		
GP05		0.674		
GP06		0.811		
GP07		0.285		
GP08		0.521		
GP09		0.560		
GP10		0.449		
GP11		0.787		
GP12		0.839		

Outer Loadings

Matrix				
	Disiplin Kerja (Z2)	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z1)
K01			0.578	
K02			0.643	
K03			0.708	
K04			0.535	
K05			0.880	
K06			0.860	
K07			0.724	
K08			0.032	
K09			0.869	
K10			0.298	

Outer Loadings

Matrix				
	Disiplin Kerja (Z2)	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z1)
M01				-0.156
M02				0.493
M03				0.440
M04				0.663
M05				0.808
M06				0.857
M07				0.705
M08				0.877

2. Validitas Konvergen

Average Variance Extracted (AVE)
0.518
0.516
0.577
0.627

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	
Disiplin Kerja (Z2)	0.812	0.872	0.841	
Gaya Kepemimpinan (X)	0.878	0.893	0.904	
Kinerja (Y)	0.893	0.917	0.915	
Motivasi (Z1)	0.847	0.858	0.892	

Lampiran 5. *R Square***R Square**

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Motivasi (Z1)	0.699	0.689
Disiplin Kerja (Z2)	0.538	0.524
Kinerja (Y)	0.283	0.209

Lampiran 6. Output Algoritma SEM-PLS

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values		
Disiplin Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	-0.322	-0.297	0.259	1.245	0.107		
Gaya Kepemimpinan (X) -> Disiplin Kerja (Z2)	0.734	0.744	0.110	6.651	0.000		
Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja (Y)	0.819	0.852	0.355	2.309	0.011		
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z1)	0.836	0.838	0.069	12.153	0.000		
Motivasi (Z1) -> Kinerja (Y)	-0.119	-0.126	0.321	0.369	0.356		

Total Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)		0.000	0.000		
Gaya Kepemimpinan (X) -> Disiplin Kerja (Z2)					
Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja (Y)	-0.335	-0.334	0.348	0.964	0.168
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z1)					
Motivasi (Z1) -> Kinerja (Y)		-0.000	0.000		

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Gaya Kepemimpinan (X) -> Disiplin Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	-0.236	-0.223	0.200	1.180	0.119	
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z1) -> Kinerja (Y)	-0.099	-0.110	0.282	0.351	0.363	

Total Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (Z2) -> Kinerja (Y)	-0.322	-0.297	0.259	1.245	0.107
Gaya Kepemimpinan (X) -> Disiplin Kerja (Z2)	0.734	0.744	0.110	6.651	0.000
Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja (Y)	0.483	0.519	0.124	3.903	0.000
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z1)	0.836	0.838	0.069	12.153	0.000
Motivasi (Z1) -> Kinerja (Y)	-0.119	-0.126	0.321	0.369	0.356