

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER
DINAS PERHUBUNGAN BANYUASIN DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : Tessa Permata Komena
NPM : 2044411038
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diseminarkan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DINAS
PERHUBUNGAN BANYUASIN DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Nama : Tessa Permata Komena
NPM : 204441038
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Palembang, Maret 2022
Pembimbing I,



Dr. Irwan Pancaasila, S.E., M.M

Palembang, Maret 2022
Pembimbing II,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

Mengetahui :

Palembang, Maret 2022
Dekan FE UTP,



Dr. Misy Mikial, S.E, M.Si Ak, CA, CSRS

Palembang, Maret 2022
Kaprosdi MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tessa Permata Komena
Nomor Pokok : 204441038
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorat Dinas Perhubungan Banyuasin Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian –bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang undangan berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2022

Yang menyatakan,



METILAH
TEMPILAH
JEDALAYT01032403

(Tessa Permata Komena)

ABSTRAK

Penelitian ini akan menguji pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas perhubungan banyuasin dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 52 orang responden karyawan honorer Dinas Perhubungan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, tetapi tidak terdapat pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja* Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin karena untuk memotivasi kerja bukan hanya dari orang lain tetapi bisa dari diri sendiri agar dapat membangun komitmen tinggi terhadap penyelesaian tugas kenaikan pangkat/promosi jabatan. Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin yang dipilih secara acak. agar dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan teori dapat digunakan sampel yang lebih besar dan juga dapat mengembangkan model tersebut dengan menambah atau mengkombinasikan dengan variabel-variabel lainnya.

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

ABSTRACT

This study will examine the effect of leadership style and work motivation on the performance of honorary employees of the Banyuasin Transportation Service with work discipline as an intervening variable. The method of analysis of this study uses the Structural Equation Model (SEM). The sample in this study amounted to 52 respondents who were honorary employees of the Department of Transportation. The results of this study are that there is an influence of leadership style and work motivation on the performance of honorary employees of the Banyuasin Transportation Service with Work Discipline as an Intervening Variable, but there is no influence of work motivation on the performance of honorary employees of the Banyuasin Regency Transportation Service because to motivate work not only from other people but it can be from oneself in order to be able to build a high commitment to the completion of the task of promotion / promotion. Honorary employees of the Banyuasin Regency Transportation Service who were randomly selected. In order to obtain results that are in accordance with the theory, a larger sample can be used and can also develop the model by adding or combining it with other variables.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Performance, Work Discipline.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritis	13
1. Kinerja	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Penilaian Kinerja.....	14

c.	Faktor-Faktor Penilaian Kinerja	17
d.	Dimensi Atau Indikator Kinerja.....	18
2.	Gaya Kepemimpinan.....	19
a.	Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
b.	Prinsip-Prinsip Dasar Gaya Kepemimpinan.....	21
c.	Perilaku Gaya Kepemimpinan	24
d.	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	27
3.	Motivasi Kerja	29
a.	Pengertian Motivasi Kerja.....	29
b.	Aspek Motivasi Kerja.....	31
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	32
d.	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	33
4.	Disiplin Kerja	34
a.	Pengertian Disiplin Kerja	34
b.	Arti Penting Disiplin Kerja.....	35
c.	Indikator Disiplin Kerja.....	37
B.	Penelitian Yang Relevan	38
C.	Kerangka Berpikir.....	46
D.	Hipotesis Penelitian.....	50

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
1.	Tempat Penelitian	52
2.	Waktu Penelitian.....	52

B. Desain Penelitian.....	53
C. Populasi, dan Sampel Penelitian	54
1. Populasi	54
2. Sampel.....	54
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	55
1. Sumber Data	55
2. Teknik Pengumpulan Data	56
E. Variabel Definisi Konseptual dan Operasional.....	57
1. Variabel Kinerja.....	58
2. Variabel Disiplin Kerja	58
3. Variabel Gaya Kepmimpinan	60
4. Variabel Motivasi Kerja	62
F. Teknik Analisis Data	63
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	66
2. Analisis Inferensial	67
3. Evaluasi Pengujian Model.....	71
G. Uji Hipotesis Statistika	78
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN	
A. Analisis Deskriptif.....	80
1. Deskriptif Data Demografis Responden	80
2. Deskriptif Data Jawaban Responden	84
B. Analisis Inferensial.....	85
1. Pengukuran Model Variabel/Outer Model.....	85

2. Pengukuran Struktur/Inner Model	91
3. Uji Hipotesis	94
C. Pembahasan	97
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	97
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	97
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	98
4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	99
5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	100

BAB V KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN

A. Kesimpulan	101
B. Implikasi Kebijakan	103
C. Saran-Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Pencapaian Kinerja Pegawai	4
Tabel 1.1 Presentasi Kehadiran Pegawai	7
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	39
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 3.2 Variabel Kinerja	58
Tabel 3.3 Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 3.4 Variabel Gaya Kepemimpinan	61
Tabel 3.5 Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 3.6 Penentuan Jumlah Sampel PLS.....	65
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji Statistik.....	78
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	81
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan tingkat Umur.....	82
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	83
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	84
Tabel 4.5 kategori Jawaban Responden	85
Tabel 4.6 Loading Factor Model 1	87
Tabel 4.7 Average Variance Extracted	88
Tabel 4.8 Discriminant Validity	89
Tabel 4.9 Composite Reliability dan Cronbach Alpha	90
Tabel 4.10 R-square	91
Tabel 4.11 F-square	92
Tabel 4.12 Tabel Indirect Effects	93
Tabel 4.13 Path Coeficient	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	50
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Umur	81
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	82
Gambar 4.4 Full Model Setelah Dikalkulasi	86
Gambar 4.5 Full Model Bootstraping t Statistic.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam suatu organisasi maupun instansi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas.

Fokus pembinaan manajemen terkait dengan pembinaan SDM adalah output yang dapat dihasilkan SDM tersebut. Fokus pembinaan MSDM tersebut di atas hanya dapat diwujudkan dengan memberikan modal/bekal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diharapkan di masa depan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang turut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai dan organisasi, baik dikarenakan faktor internal maupun eksternal, tetapi tetap saja SDM harus menjadi titik sentral dalam melaksanakan pembinaan bagi seluruh anggota manajemen.

Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku organisasi yang baik.

Dalam mencapai tujuan organisasi pegawai diuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Kinerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global, kinerja pada dasarnya adalah hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Jika program yang dirasakan adil dan kompetitif bagi pegawai DISHUB Kab. Banyuasin, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan meningkatkan kinerjanya. Tetapi yang terjadi peran pegawai sebagai alat produksi, selain itu pegawai juga sebagai penggerak dan penentu proses berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keadaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang diambil.

Seperti penelitian empiris yang dilakukan oleh Widya Futriani, Riri Mayliza, (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar) bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan kinerja pegawai secara parsial.

Manajemen berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/ kegiatan yang sudah direncanakan. Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *good governance* di mana salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya. Karena itulah, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pegawai kepada publik telah dicapai.

Dinas Perhubungan sebagai salah satu perangkat Pemerintah Kabupaten/Kota tidak bisa tinggal diam dalam rangka membangun daerah sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin bergerak dengan dasar hukum Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 dan juga dengan ditetapkannya Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin, dengan demikian kinerja Dinas Perhubungan sebagai organisasi publik diharapkan terus meningkat. Hal ini dimaksudkan agar masyarakat dapat terlayani secara optimal.

Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin merupakan Dinas yang memiliki satu Kepala Kepegawaian yang disana memiliki tugas untuk mengetahui SDM para pegawai pada saat menerima pegawai dan pada saat pegawai bekerja sesuai bidang dan tugas masing-masing pekerjaannya, sehingga tugas tersebut berjalan dengan baik. Namun fenomena yang terjadi saat ini adalah masih banyak penilaian yang negatif terhadap Pegawai honorer khususnya terhadap Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin.

Tabel 1.1
Indikator Pencapaian Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin
Tahun 2018-2020

Sasaran	Indikator Sasaran	Target			Rata – Rata Pencapaian
		2018	2019	2020	
Terciptanya pelayanan yang profesional dan akuntabel melalui peningkatan kualitas dan kinerja jajaran Dinas Perhubungan	Tingkat Pemenuhan Jasa Administrasi Perkantoran	100%	78%	88%	89%
	Ketersediaan Sarana dan Prasarana Aparatur Dinas Perhubungan	80%	100%	89%	90%
	Tingkat Disiplin Aparatur Dinas Perhubungan	92%	89%	100%	94%
	Terpenuhinya data perencanaan yang berkualitas	92%	100%	80%	91%
Tersedianya sarana dan prasarana perhubungan yang berkualitas	Dermaga Sungai di Kabupaten Banyuasin	100%	88%	89%	92%
	Ketersediaan angkutan umum yang melayani wilayah di Kabupaten Banyuasin	85%	87%	100%	91%
	Ketersediaan rambu darat dan sungai di Kabupaten Banyuasin	96%	100%	80%	92%
	Kendaraan bermotor yang laik uji	91%	100%	89%	93%

Sumber : dishub.banyuasinkab.go.id

Berdasarkan tabel di atas secara indikator sasaran menunjukkan kinerja DISHUB selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator sasaran kinerja yang mengalami peningkatan, yaitu ketersediaan rambu darat dan sungai Tingkat Disiplin Aparatur Dinas Perhubungan. Artinya dari 8 indikator sasaran, terdapat 2 indikator kinerja yang

mengalami peningkatan, sisanya 6 indikator mengalami penurunan. Capaian kinerja tersebut juga merupakan refleksi dari tata kelola setiap Pegawai Dishub yang telah menunjukkan standar pelayanan yang cukup baik.

Kinerja pada Dinas Perhubungan dilakukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun karyawan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, pemimpin harus dapat melakukan suatu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan Dinas Perhubungan telah dikomunikasikan dengan baik dan menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya, maka seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, tidak terlalu mengutamakan citra/*image*. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dishub Kab. Banyuasin dalam hal ini belum menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, seperti kurang mendengarkan keluhan karyawan, seperti: kenaikan gaji para pegawai honorer, kurang memperhatikan karyawan, seperti : tugas yang diberikan terlalu banyak, serta pengawasan yang belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini seperti menjadikan karyawan lalai dalam melaksanakan pekerjaan dilapangan dan hasil pekerjaan kurang maksimal karena belum sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Seperti penelitian empiris yang dilakukan oleh Iskandar Ali Alam (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dengan hasil penelitian pada model struktural pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, model struktural kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai merupakan dampak menurunnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan lembaga atau tujuan organisasi. Sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membebani pikiran mereka secara terus-menerus. Manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran

hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Kurangnya penghargaan dalam bentuk pujian dari atasan kepada karyawan bagian honorer di Dishub Kab. Banyuasin. Hal ini menjadikan seorang karyawan tidak akan merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pada sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pegawai dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai. Disiplin kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya pemimpin dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kondisi pegawai yang ada saat ini masih ada yang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti upacara pagi, adanya pegawai bersikap kurang inisiatif terhadap pekerjaan, adanya pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih ada sebagian yang meninggalkan tugas pada jam kerja.

Tabel 1.2
Presentasi Kehadiran Pegawai Honorer Dinas Perhubungan
Kabupaten Banyuasin
Tahun 2020-2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Persentasi Keterlambatan (%)	Rata-Rata Presentasi Alfa (%)	Rata-Rata Jumlah Pegawai Yang Hadir Tepat Waktu (%)
September	52	4,2	1,2	95,6
Oktober	52	5,1	2,2	93,7
November	52	3,5	-	96,5
Desember	52	2,9	-	97,1
Januari	52	4,5	-	95,5
Februari	52	3,1	-	96,9
Maret	52	2,8	1,4	95,8
April	52	7,2	-	92,8
Mei	52	5,6	-	94,4
Juni	52	4,3	-	95,7
Juli	52	7,6	1,8	90,6
Agustus	52	5,2	1,6	93,8

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan disiplin kerja Pegawai honorer Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin selama September 2020 sampai dengan Agustus 2021 mengalami penurunan. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi dinas terkait untuk memberikan arahan dan menerapkan disiplin bagi pegawai secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan tepat waktu, mengingat bahwa disiplin kerja pegawai belum optimal dalam pencapaian yang di harapkan.

Dengan presentasi kehadiran akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan masing – masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta disiplin kerja dalam diri pegawai. Dengan disiplin kerja yang cukup yang tinggi maka akan membuat para pegawai termotivasi untuk meningkatkan

kinerja mereka dan juga kinerja dinas perhubungan itu sendiri.

Gambaran lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin mencerminkan lingkungan kerja yang kurang kondusif, dikarenakan tempat operasional dibagi menjadi dua tempat yang berbeda yaitu darat dan laut. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda – beda antara pegawai satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja pegawai seharusnya dapat dideteksi oleh Dinas Perhubungan.

Seperti penelitian empiris yang dilakukan oleh Idham Fahmi (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. Hasil penelitian Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dishub Kab. Banyuasin dalam hal ini belum menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik.
2. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membebankan pikiran mereka secara terus-menerus.
3. Kinerja DISHUB selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan.
4. Program yang dirasakan kurang adil dan kompetitif
5. Masih adanya karyawan honorer yang terlambat masuk kerja.
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
7. Pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda – beda antara pegawai satu dengan yang lainnya.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan oleh kondisi di atas dan mengingat adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu serta dana dan juga agar penelitian ini bisa terfokus. Maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas, penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas perhubungan banyuasin dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin?
5. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan menguji pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas perhubungan banyuasin dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin.
5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin.

6. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan berfikir mengenai bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

2. Bagi Dinas Perhubungan

Sebagai bahan masukan yang diteliti dalam kaitannya dengan fungsi Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

3. Bagi Lembaga/Institusi

Dapat bermanfaat sebagai referensi atau contoh dalam penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama dengan bahasan yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, (2014). Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, L. James. Ivancevich. M. John. Donnelly H. James. (2015). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid Ke-2. Jakarta. Erlangga.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). America: SAGE Publication, Inc.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hair, Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2006). Multivariate Data Analysis. 6th Edition, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2014). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu, A.A. Anwar. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Moekijat, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Jakarta. Erlangga.
- Nitisemito, S. Alex (2016), Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. (2013). Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. Judge, A. Timothy. (2014). *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Ke 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Coulter Mary. (2018). Management. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siagian, Sondang., P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. (2014). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto. (2014). *Pengantar Manajemen*: PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Winardi. J. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta : Prenada Media Group.
- Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks