

**PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KECAMATAN JAKABARING PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang**



Disusun Oleh :

NAMA : VERA WULAN DARY
NPM : 204441042
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASACASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

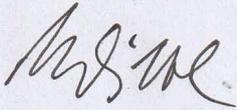
Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN JAKABARING PALEMBANG

Nama : VERA WULAN DARY
NPM : 204441042
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

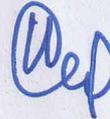
Pembimbing I,



Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS.

Palembang,
Pembimbing II,

Maret 2022



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.

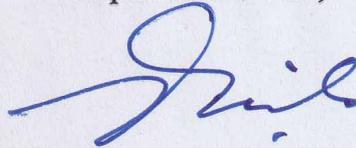
Mengetahui :

Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.

Kaprodi MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.

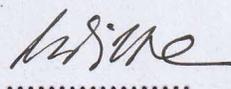
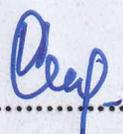
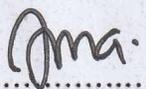
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN JAKABARING PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : VERA WULAN DARY
NPM : 204441042
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS.	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA., CSRS.	
2. Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.	

Mengetahui :

Dekan FE UTP,

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

Palembang, April 2022
Kaprod MM UTP,


Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : VERA WULAN DARY
NPM : 204441042
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Jakabaring Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, saya tulis sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian 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 yang berlaku.

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

Palembang, Februari 2022

Yang menyatakan,



VERA WULAN DARY

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	12
A. Kajian Pustaka	12
1. Kinerja	12
2. Motivasi Kerja	15
3. Gaya Kepemimpinan	20
4. Disiplin Kerja	27
B. Hasil Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Berpikir	36
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	37
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja	38
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	38

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	39
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	39
D. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Tempat dan Waktu Penelitian	42
1. Tempat Penelitian	42
2. Waktu Penelitian.....	42
B. Desain Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel.....	44
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
1. Sumber Data	45
2. Teknik Pengumpulan Data	45
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif	48
2. Uji Instrument Penelitian.....	49
3. Uji Prasyarat Analisis	50
4. Analisis Inferensial.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
1. Deskriptif Data Demografis Responden.....	55
2. Analisis Statistik Deskriptif.....	59
3. Analisis Statistik Inferensial.....	64
4. Hasil Pengujian <i>Inner Model</i> Struktur Hubungan Variabel Penelitian	67
5. Uji Hipotesis	68
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
1. Pengaruh Langsung	77
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja ..	77

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja	77
c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	80
d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	80
e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	81
2. Pengaruh Tidak Langsung	82
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja	82
b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai di Wilayah Kerja Kecamatan Jakabaring Kota Palembang Per November Tahun 2021	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Pada Wilayah Kerja Kecamatan Jakabaring Kota Palembang Tahun 2021	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	44
Tabel 3.3 Sampel Penelitian	44
Tabel 3.4 Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	56
Tabel 4.2 Kategori Interpretasi Rata-rata Nilai <i>Mean</i> Jawaban Responden..	60
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Kinerja.....	60
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja	61
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan	62
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Disiplin Kerja	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	66
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Inner Model</i> Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4.10 Pengaruh Gaya kepemimpinan atau Disiplin Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja	71
Tabel 4.11 Pengaruh Gaya kepemimpinan atau Disiplin Secara Parsial Terhadap Kinerja.....	71
Tabel 4.12 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	71
Tabel 4.13 Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja	72
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung) dan <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	72
Tabel 4.15 <i>Path Coefficients</i>	73
Tabel 4.16 Data <i>Indirect Effects</i>	75
Tabel 4.17 Nilai <i>R-Square</i> (R^2).....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	40
Gambar 3.1 Diagram Jalur Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Lingkungan Kecamatan Jakabaring Palembang.....	52
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Gambar 4.5 <i>Cronbach Alpha</i>	67
Gambar 4.6 Tampilan <i>Output</i> PLS-SEM.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Pengantar Kuesioner	98
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 3. Data Penelitian.....	104
Lampiran 4 Hasil Output Smart PLS.....	108

ABSTRAK

Vera Wulan Dary, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Jakabaring Palembang. Pembimbing Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. dan Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA., CSRS.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu, pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, serta Pengaruh Tidak Langsung yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan sampel terhadap 33 pegawai di di lingkungan Kecamatan Jakabaring Palembang. Analisis data penelitian menggunakan metode stastidtik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebagai variabel eksogen, Motivasi Kerja sebagai variabel endogen, dan kinerja sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa 1) Ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang, 2) Ada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang. 3) Ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang, 4) Ada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang, 5) Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang, 6) Ada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang, dan 7) Ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.

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

ABSTRACT

Vera Wulan Dary, The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Work Motivation And Their Impact On Performance Of Employees In The District Environment Jakabaring Palembang. Advisor Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS. and Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA.

This study aims to determine and prove and analyze the Direct Effect, namely, the influence of leadership style and work discipline on performance, and the effect of work motivation on performance, and the Indirect Effect, namely the influence of leadership style on performance through work motivation and the influence of work discipline on performance through motivation. work with a sample of 33 employees in the district of Jakabaring Palembang. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses Structural Equation Model (SEM) with sub-structure composition: Leadership Style and Work Discipline as exogenous variables, Work Motivation as endogenous variables, and performance as intervening variables.

The results of hypothesis testing found that 1) There is a direct influence of leadership style on employee work motivation in the Jakabaring Palembang sub-district, 2) There is a direct influence of work discipline on employee work motivation in the Jakabaring Palembang sub-district. 3) There is a direct influence of leadership style on employee performance in the Jakabaring Palembang sub-district, 4) There is a direct influence of work discipline on employee performance in the Jakabaring Palembang sub-district, 5) There is a direct influence of work motivation on employee performance in the Jakabaring Palembang sub-district, 6) There is an indirect effect of leadership style on employee performance through motivation in the district of Jakabaring Palembang, and 7) There is an indirect effect of work discipline on employee performance through motivation in the district of Jakabaring Palembang.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal dan berkesinambungan. Dalam mencapai tujuan organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) para pelaku yang terdapat dalam organisasi pemerintah, senantiasa siap sedia memberikan pelayanan yang tepat waktu yang dimulai kesiapan mental pegawai yang bersangkutan yang diwujudkan melalui disiplin kerja yang tinggi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan mencapai tujuan dari suatu organisasi banyak tergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumberdaya, termasuk sumberdaya manusia, sumberdaya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain, keberhasilan mencapai tujuan tergantung kepada keadaan dan kemampuan pegawai yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi bersangkutan (Sucipto dan Rauf, 2021:88).

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan/ organisasi ditentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Mangkunegara (2017:29) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan merupakan hasil yang dapat diukur pada saat pekerjaan diselesaikan melainkan hasil evaluasi dari suatu pekerjaan masa lalu dalam periode

tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Gambaran tersebut menjelaskan bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin di dalam menggunakan pengaruh-pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Apabila pegawai paham dan mentaati mengenai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku di organisasi bisa dikatakan pegawai disiplin. Hasibuan (2017:67), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Masih mengutip pendapat Hasibuan (2017:69), faktor-faktor

yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan manusia.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dengan adanya motivasi, pegawai diharapkan mendapatkan pencapaian kinerja yang lebih baik. Hal ini dijelaskan Mangkunegar (2017:93) bahwa motivasi adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja dan disiplin kerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh motivasi para pegawainya. Disiplin kerja yang baik, dimulai dengan motivasi atau dorongan dari diri sendiri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diembannya tanpa harus diperintah oleh orang lain atau atasan pegawai sehingga menghasikan disiplin kerja yang baik dan terukur sesuai standar yang telah ditetapkan melalui peraturan kepegawaian. Dengan disiplin kerja pegawai yang baik, akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawai itu sendiri dan organisasinya, sehingga organisasi dapat memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan mungkin menaikkan gaji atau peningkatan jabatan pegawainya.

Kecamatan Jakabaring Kota Palembang merupakan pemekaran dari Kecamatan Seberang Ulu I. Kecamatan ini dibentuk pada tahun 2016. Adapun wilayah kerja dalam kecamatan Jakabaring Palembang adalah kelurahan 8 Ulu, kelurahan 9/10 Ulu, kelurahan 15 Ulu, kelurahan Silaberanti, dan kelurahan Tuan Kentang. Jumlah pegawai yang ada pada wilayah kerja kecamatan Jakabaring Palembang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai di Wilayah Kerja Kecamatan Jakabaring Kota Palembang
Per November Tahun 2021

No	Wilayah Kerja	Pegawai		Jumlah Pegawai
		Tetap	Honorar	
1	Kecamatan Jakabaring	8	7	15
2	Kelurahan 8 Ulu	4	6	10
3	Kelurahan 9/10 Ulu	5	5	10
4	Kelurahan 15 Ulu	6	5	11
5	Kelurahan Silaberanti	5	4	9
6	Kelurahan Tuan Kentang	5	3	8
	Jumlah	33	30	63

Sumber: Kantor Camat Kecamatan Jakabaring Palembang, 2021

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pegawai yang ada pada wilayah kerja kecamatan Jakabaring kota Palembang berjumlah 63 pegawai, terdiri dari 33 pegawai tetap dan 30 pegawai Honorar.

Berikut adalah data rekapitulasi kehadiran pegawai Tetap dan Honorar pada wilayah kerja kecamatan Jakabaring Palembang dari Januari sampai dengan Oktober 2021.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Pada Wilayah Kerja
Kecamatan Jakabaring Kota Palembang Tahun 2021

No	Bulan	H (%)	I (%)	S (%)	DL (%)	C (%)	DD (%)	A (%)	D (%)	Σ (%)
1	Jan	87,93	3,45	3,45	0,00	0,00	0,00	5,17	0,00	100
2	Feb	82,76	0,00	3,45	0,00	0,00	5,17	8,62	0,00	100
3	Mar	93,10	1,72	1,72	0,00	0,00	0,00	3,45	0,00	100
4	Apr	82,76	0,00	3,45	0,00	0,00	6,90	6,90	0,00	100
5	Mei	87,93	0,00	1,72	0,00	0,00	3,45	6,90	0,00	100
6	Jun	84,48	0,00	1,72	5,17	0,00	0,00	8,62	0,00	100
7	Jul	82,76	1,72	1,72	3,45	0,00	0,00	10,34	0,00	100
8	Agst	86,21	0,00	1,72	0,00	1,72	3,45	6,90	0,00	100
9	Sep	94,83	0,00	1,72	0,00	0,00	0,00	3,45	0,00	100
10	Okt	84,48	5,17	1,72	3,45	0,00	0,00	5,17	0,00	100
	Rata-Rata	85,92	1,15	2,44	1,44	0,43	1,58	7,04	0,00	100

Sumber: Kantor Camat Kecamatan Jakabaring Palembang, 2021

Keterangan:

H : Hadir

I : Izin

S : Sakit

DL : Dinas Luar Daerah

DD : Dinas Dalam Daerah

C : Cuti

A : Alpa (Tanpa Kabar)

D : Mengikuti Diklat

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.2 diketahui bahwa rata-rata kehadiran pegawai pada wilayah kerja kecamatan Jakabaring kota Palembang sampai dengan Oktober 2021 yang hadir sebesar 85,92%, sakit sebesar 2,44%, izin sebesar 1,15%, dinas luar daerah sebesar 1,44%, cuti sebesar 0,43%, dinas dalam daerah sebesar 1,58%, mengikuti diklat sebesar 0,00%, dan alfa sebesar 7,04%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sebagian pegawai baik tetap maupun honorer masih rendah.

Selain disiplin, motivasi pegawai di lingkungan wilayah kerja kecamatan Jakabaring kota Palembang juga rendah. Observasi lapangan menunjukkan masih banyak para pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja, dan yang kerap terjadi dalam akhir-akhir ini adalah pada saat pengurusan E-KTP, Kartu Keluarga (KK) dan lain-lain, para pegawai kadang tidak menghiraukan masyarakat yang menunggu lama dalam proses pendaftaran, sering menunda-nunda pekerjaan, lamban dalam bekerja, dan ada juga pegawai hanya duduk-duduk santai dengan sesama pegawai pada saat jam kerja berlangsung. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Camat Jakabaring Kota Palembang, pihak kecamatan menetapkan bahwa untuk jumlah pegawai yang tidak masuk kerja bergantian dengan kepentingan dan alasan yang berbeda-beda untuk setiap bulannya. Selain itu didapat informasi

dari pegawai bahwa adanya ketidakpuasan yang terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja kurang kondusif yang dimaksud adalah adanya masalah interen antara satu pegawai dengan pegawai lain dan kurang luasnya tempat kerja, sehingga berdampak langsung pada motivasi pegawai yang menurun.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi pegawai seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan motivasi yang rendah, pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing.

Hasil penelitian Riyadi (2011:40) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Saputra (2012:134), dan Sukmawati (2012:1) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Frans & Maria (2018:1) dan Nur (2018:61) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Kartika, *et al* (2019:11), dan Adi (2017:93) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Kartika, *et al* (2018:11) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian Frans & Maria (2018:1) dan Nur (2018:61) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Lahat (2019:178) dan Purnamasari, *et al* (2019:83) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Namun penelitian Hidayah & Pribadi (2015:132) menunjukkan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian Saputro dan Siagian (2017:64) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun penelitian Basuki (2016:1) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian pada pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat begitu pentingnya faktor hygiene dan faktor yang di duga bisa meningkatkan kinerja pegawai, di mana kinerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan lembaga, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Jakabaring Palembang”**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah suatu proses yang paling penting dalam melakukan sebuah penelitian selain dari latar belakang dan juga perumusan masalah yang ada. Menurut Sugiyono (2019:24), konsep identifikasi masalah (*problem identification*) adalah proses dan hasil pengenalan masalah atau inventarisasi masalah. Dengan kata lain, identifikasi masalah adalah salah satu proses penelitian yang boleh dikatakan paling penting di antara proses lain. Masalah penelitian (*research problem*) akan menentukan kualitas suatu penelitian, bahkan itu juga menentukan apakah sebuah kegiatan bisa disebut penelitian atau tidak. Masalah penelitian secara umum bisa ditemukan lewat studi literatur atau lewat pengamatan lapangan (observasi, survey, dan sebagainya).

Berdasarkan penjelasan tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara kepada Camat di Kecamatan Jakabaring Palembang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara didapatkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa pegawai yang kurang puas dengan keputusan pimpinan di wilayah kerjanya masing-masing karena lingkungan kerja yang kurang kondusif.
2. Disiplin kerja di lingkungan wilayah kerja kecamatan Jakabaring kota Palembang masih rendah.
3. Adanya masalah interen antara satu pegawai dengan pegawai lain dan kurang luasnya tempat kerja, sehingga berdampak langsung pada motivasi pegawai yang menurun.
4. Akibat dari kurang puasnya pegawai terhadap keputusan pimpinan, disiplin kerja pegawai yang rendah, dan kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas akan menyebabkan kinerja yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Dalam menjalankan penelitian, penting sekali batasan masalah. Fungsi batasan masalah dalam sebuah penelitian memudahkan peneliti untuk membatasi ruang lingkup masalah atau objek yang akan dilakukan penelitian. Batasan masalah hadir untuk mengarahkan peneliti agar tetap pada koridor atau pada fokus penelitian.

Sebagaimana disebutkan di atas, supaya lebih terarah serta tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis memfokuskan penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.

D. Rumusan Masalah

Sugiyono (2019:26), memandang rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban lewat pengumpulan data dan penelitian. Di mana penelitian dapat dilakukan berdasarkan tingkat eksplanasi. Di lihat dari identifikasi masalah bahwa terdapat permasalahan pada pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang, seperti pegawai yang kurang puas dengan keputusan pimpinan di wilayah kerjanya masing-masing karena lingkungan kerja yang kurang kondusif, disiplin kerja yang masih rendah, adanya masalah interen antara satu pegawai dengan pegawai lain sehingga berdampak langsung pada motivasi pegawai yang menurun, dan terdapat beberapa pegawai yang kurang puas keputusan pimpinan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang?
6. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang?

7. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.
6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di lingkungan kecamatan Jakabaring Palembang.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berusaha mengungkapkan kenyataan-kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Kantor Kecamatan Jakabaring Palembang

Bagi instansi kantor kecamatan Jakabaring Palembang dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan untuk memperbaiki disiplin dan memberikan motivasi kepada pegawainya.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang kaitan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

3. Bagi peneliti lain

Memberikan gambaran masalah untuk dikembangkan dalam penelitian sejenis yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. *et al.* (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basuki, K. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Master Wovenindo Label Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi* Vol. 6 No. 1 ISSN: 2302-7169.
- Delti. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat.” *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (2): 495 – 506.
- Duwi, P. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, E. *et al.* (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathurrohman, P. dan Suryana. (2012). *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama.
- Frans & Maria. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang). *Artikel* (<https://osf.io/download>).
- Gagne, M., *et al.* (2014). *European Journal Of Work And Organizational Psychology, The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence In Seven Languages And Nine Countries*. England: Routledge.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasan, M. I. (2014). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, S. dan Pribadi, K. (2015). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol 19 No. 31 (2011), Hal:132-156.
- Kartika, *et al.* (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk: <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>. Fakultas Ekonomi : Universitas Kadiri.

- Kesumawati, N. dan Aridanu, I. (2017). *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan*. Palembang: Noer Fikri.
- Lahat, M.A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Jurnal AKRAB JUARA* Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2019 (178-193).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansur dan Marifah. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 5 (2): 171–177.
- Marpaung, M. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.” *Jurnal Ilmiah Widya* Vol.2, No.1. Hal: 35-36.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nur, A. (2018). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. (<http://eprints.dinus.ac.id/15056/1.pdf>. November 2021).
- Pardede, R. M. (2014). *Analisis Jalur*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purnamasari, *et al.* (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. *Jurnal Ecopreneur* Volume 2, No. 1 Tahun 2019.
- Riyadi. (2011). “Pengaruh Gaya kepemimpinan Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Saputra, A. (2012). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang.” *Journal of Economic and Economic Education* Vol.2 No.2 (134 - 143).

- Saputro dan Siagian. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT Marifood. *Jurnal AGORA* Vol. 5, No. 3, (2017).
- Sinambela. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobry, M. (2017). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Ke-2. Lombok: Holistica.
- Sucipto, N. dan Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 87 – 102.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sukmawati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Gowa. *Artikel* (<http://eprints.unm.ac.id/13097/1/artikel.pdf>)
- Tati, R. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.