



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KEPALA DESA
PARANJULU KEC. SIPIROK KAB.
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemed Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

ZUL HADZI RITONGA
NPM. 2025310427

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA DESA PARANJULU KEC. SIPIROK. KAB. TAPANULI SELATAN

NAMA : ZULHADZI RITONGA
N.P.M : 2025310427
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 28 Desember 2022



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.



Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zul Hadzi Ritonga
NPM : 2025310427
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Paranjulu Kec. Sipirok Kab. Tapanuli Selatan


Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2022




Zul Hadzi Ritonga

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zul Hadzi Ritonga

NPM : 2025310427

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHY

Medan, Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Zul Hadzi Ritonga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan Objek penelitian pada penelitian ini adalah pegawai. Penelitian ini dilakukan tahun 2022. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 40 pegawai. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan t_{hitung} sebesar 2,252 sedangkan t_{tabel} 2,028 sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,020 < 0,05$) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,689 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Hasil Uji t Disiplin Kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,756 sedangkan t_{tabel} 2,028 Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} 10,664 > 2,87 dan signifikan 0,000. Hasil Uji R^2 sebesar 0,427 atau 42,7% menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the analysis of Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Paranjulu Village Office, Kec. Sapiro, Regency. South Tapanuli. The object of this research is employees. This research was conducted in 2022. The population and sample of this study amounted to 40 employees. Data processing using SPSS version 20 application. Data testing is done using classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that the results of the t-test of the Leadership Style variable t_{count} was 2.252 while t_{table} was 2.028 so that $t_{count} >$ from t_{table} the significant value was 0.05 ($0.020 < 0.05$) meaning that it partially had a positive and significant effect on employee performance. The results of the t-test of the Work Motivation variable (X2) show that t_{count} is 2,689 while t_{table} is 2,028, so that $t_{count} >$ from t_{table} the value is significantly smaller 0.05 ($0.000 < 0.05$) meaning that it partially has a positive and significant effect on Employee Performance and Test Results t Work Discipline shows that t_{count} is 2,756 while t_{table} is 2,028. Significantly smaller value 0.05 ($0.000 < 0.05$), meaning that it partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test show that $F_{count} 10.664 > 2.87$ and significant 0.000. The R2 test results of 0.427 or 42.7% indicate that the independent variables Leadership Style (X1), Work Motivation (X2) and Work Discipline (X3) are able to explain the Employee Performance variable (Y).

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang selalu memberikan rahmat, hidayah dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul “**Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sapirok. Kab. Tapanuli Selatan**”. Penyusunan skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik berupa arahan atau masukan-masukan yang memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang telah memberikan banyak semangat dan dukungan positif baik berupa doa, moral dan materi dan juga penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dan turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc..M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya memberikan bimbingan pengarahan penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, dan meluangkan waktu memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kepala Desa Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan yang telah memberikan izin untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi.
7. Kedua orang tua tercinta dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan limpahan kasih sayang, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat yang besar dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih telah memberikan saran kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan, baik dari segi tata bahasa maupun cara penulisannya sehingga jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun demi untuk kesempurnaan skripsi ini. Sebagai penutup penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Medan, Desember 2022
Penulis,

Zul Hadzi Ritonga
Npm. 2025310427

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	9
1. Identifikasi Masalah.....	9
2. Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja.....	14
a. Pengertian Kinerja	14
b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi kinerja	16
c. Indikator Kinerja	18
2. Defenisi Gaya Kepemimpinan	21
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	21
b. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	22
c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	23
3. Motivasi Kerja	24
a. Pengertian Motivasi Kerja	24
b. Tujuan Motivasi Kerja.....	25
c. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	26
d. Indikator Motivasi Kerja	26
4. Disiplin Kerja	28
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	28
b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	29
c. Indikator Disiplin Kerja.....	30
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual.....	39

D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
1. Lokasi Penelitian	44
2. Waktu Penelitian.....	44
C. Definisi Operasional Variabel	45
1. Variabel Penelitian.....	45
2. Definisi Operasional	47
3. Skala Pengukuran Variabel Penelitian.....	47
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	48
1. Populasi	48
2. Sampel.....	48
3. Jenis Data dan Sumber Data.....	49
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data.....	50
1. Uji Kualitas Data	50
a. Uji Validitas	50
b. Uji Realibilitas	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Multikolinearitas	52
c. Uji Heteroskedastisitas	53
3. Analisis Regresi Linear Berganda	53
4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of fit)	54
a. Uji Parsial (Uji t).....	55
b. Uji Simultan (Uji F)	55
5. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Sejarah Singkat Kantor Desa Paranjulu	57
2. Visi dan Misi.....	57
3. Struktur Organisasi dan Deskripsi tugas Kantor Desa Paranjulu	58
4. Metode Pengumpulan data	62
a. Deskripsi Responden	62
b. Presentase Data Kuesioner	64
5. Teknik Analisis Data	79
a. Uji Validitas	79
b. Uji Realibilitas	82
6. Uji Asumsi Klasik	84
a. Uji Normalitas	84
b. Uji Multikolinearitas	85
c. Uji Heteroskedastisitas.....	86

7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
8. Uji Hipotesis	89
a. Uji Parsial (Uji t)	89
b. Uji Simultan (Uji F)	90
c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	92
B. Pembahasan.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	104



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rakapitulasi Absensi Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu	3
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu	4
Tabel 1.3 Hasil Pra- Survey Gaya Kepemimpinan	6
Tabel 1.4 Hasil Pra- Survey Motivasi Kerja	7
Tabel 1.5 Hasil Pra- Survey Disiplin Kerja	5
Tabel 1.6 Hasil Pra- Survey Kinerja Pegawai	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	45
Tabel 3.3 Variabel dan Skala Pengukuran <i>likert</i>	47
Tabel 3.4 Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian	48
Tabel 3.5 Data Pegawai Kantor Kepala Desa	48
Tabel 3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.1 Responden Berdsarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Umur	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.5 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel X1	64
Tabel 4.6 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel X2	68
Tabel 4.7 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel X3	72
Tabel 4.8 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel Y	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Independent X1	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Independent X2	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Independent X3	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Independent Y	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent X1	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent X2	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent X3	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent Y	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	86
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	88
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t	89
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Uji f	91
Tabel 4.21 Hasil Perhitungan R2	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Logo Kantor Desa Paranjulu	57
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kantor Desa Paranjulu.....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas –P-Plot.....	84
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas-Histogram.....	85
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplop.....	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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.

Pegawai merupakan aset yang paling banyak mempengaruhi Kinerja instansi. Kata lain, harus disadari bahwa terdapat sinkronisasi antara instansi dengan pegawai. Peranan pemimpin dalam proses pengambilan pada keputusan terarah pada tujuan instansi pemerintahan, dan sangat menentukan arah kebijakan instansi.

Untuk mencapai tujuan instansi tersebut, Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi pemerintah tersebut dapat tercapai.

Lurah merupakan pemimpin dalam instansi pemerintah Kepala Desa. Dengan demikian, kepala desa dituntut memiliki gaya kepemimpinan dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan instansi. Desa merupakan wilayah kerja kepala desa sebagai perangkat daerah kabupaten di bawah kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat.

Menurut Prasetyo dalam Nugroho et al (2016 : 197) Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Dalam hubungan pimpinan dan bawahannya, kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan pegawainya tentu akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap pegawai tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja ialah melakukan pekerjaan secara giat. Sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Pegawai 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 kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap instansi dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpastian akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Menurut Rivai dalam Marliani (2015:18) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu. Berdasarkan Hasibuan (2016:150) disiplin kerja merupakan pencerahan dan kesediaan seorang menaati seluruh peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam melaksanakan kinerja, pihak pemerintah kelurahan harus terlebih dahulu melihat semua faktor SOP yaitu:

- a. Sebelum melakukan pelayanan lebih dahulu melakukan pengecekan mengenai kebenaran baik dalam bentuk administrasi maupun informasi.

- b. Melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat.
- c. Melakukan evaluasi tingkat perkembangan pelayanan administrasi kepada masyarakat.
- d. Melakukan serta meningkatkan upaya partisipasi masyarakat dalam segala hal.
- e. Melakukan pelayanan seperti pelestarian nilai sosial budaya masyarakat dan ketenagakerjaan.

Melaporkan kegiatan yang telah terealisasi kepada Kepala Desa. Standar Operasional Prosedur (S . O . P) ini dibuat untuk dipatuhi dan ditaati oleh Kepala Desa dan Perangkat Desa dalam melaksanakan tugas kesehariannya untuk mencapai tujuan kinerja yang bagus.

Menurut Sedarmayanti dalam Wijaya dan Irwansyah (2017 : 129) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tabel 1.1
Rakapitulasi Absensi Pegawai Pada
Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab.
Tapanuli Selatan

Periode	Ijin	Sakit	Alpa	T1	T2
Januari	11	11	6	9	4
Februari	12	8	5	5	3
Maret	9	9	7	3	2
April	13	8	4	2	3
Mei	8	7	2	6	2
Juni	7	6	3	2	5
Juli	13	8	4	1	3
Agustus	12	9	3	3	5
September	9	6	4	2	3
Oktober	9	8	3	1	2

Sumber : Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan Medan

Keterangan :

- a. TA (Tidak Absen) : Pegawai pada saat kedatangan tanda tangan di absen, tetap ketika pulang kerja tidak tanda tangan, dianggap tidak absen.
- b. T1 (Terlambat Satu), terlambat masuk kerja lebih dari 5 (lima) menit sampai 15 (lima belas) menit.
- c. T2 (Terlambat Dua), terlambat masuk kerja lebih dari 15 (lima belas) menit sampai 30 (tiga puluh) menit dan lebih.

Data di atas menunjukkan tingkat absensi yang cukup tinggi dan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja kerja pegawai. Pada kolom alpha dapat dilihat bahwasannya pegawai yang alpa atau tidak hadir yang cukup banyak. Disamping itu dapat dilihat bahwasannya tingkat keterlambatan pegawai yang cukup tinggi hal ini menggambarkan bahwasannya penerapan kedisiplinan pada pegawai belum efektif hal ini dapat dilihat pada tabel rekapitulasi absensi pegawai yang mana banyak pegawai yang telat masuk ke kantor. Pegawai tidak bekerja dengan maksimal sesuai dengan waktu yang ada sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai. Hal ini harus menjadi fenomena masalah yang harus dievaluasi.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti maka disimpulkan bahwasannya terjadi penurunan kinerja kerja pegawai.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Tahun			
		2018%	2019%	2020%	2021%
1.	Kualitas	10,00	9,00	14,23	9,00
2.	Kuantitas	15,00	22,50	9,00	9,00
3.	Waktu atau jangka waktu	36,25	10,00	9,00	14,21
4.	Penekanan Biaya	9,00	9,12	9,00	8,00
5.	Pengawasan	9,00	9,12	9,00	9,00

6.	Hubungan antara pegawai	9,00	10,45	9,10	8,00
	Total	88.25	70.19	59.33	57.21

Sumber : Data Internal Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan persentase penilaian kinerja pegawai di tahun 2018-2021 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Jumlah yang dihasilkan dari tahun 2018 sebesar 88,25%, lalu di tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 70,19%, namun di tahun 2020 pelayanan Kantor Desa Paranjulu kembali menurun sebesar 59,33%, dan di tahun 2021 pelayanan menurun lagi menjadi 32,16%. Menurut Pimpinan Kantor Desa Paranjulu menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja pegawai per tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00-89,99, Cukup 70,00-79,99, Kurang 60,00- 69,99. Di tahun 2018 hasil penilaian kinerja pegawai sebesar 88,25% dalam kategori Baik, dan Di tahun 2019 hasil penilaian kinerja pegawai sebesar 70,19% dalam kategori Cukup, kemudian di tahun 2020-2021 terjadi penurunan lagi dalam kategori Kurang. Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan instansi merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Tabel 1.3 di tahun 2021 mengindikasikan kategori pegawai berkinerja kurang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan menyatakan bahwa instansi sangat menyadari terjadinya penurunan dari tahun ke tahun yang berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Oleh karena itu hasil penilaian kinerja pegawai sangat kurang karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Apabila hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada kelangsungan hidup instansi. Adapun

data hasil pra survey Gaya Kepemimpinan yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.3 berikut;

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah gaya kepemimpinan Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.	12	30%	28	70%
2	Apakah gaya kepemimpinan Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.	9	23%	31	78%

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan pada Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai gaya kepemimpinan mendapatkan jawaban responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang tidak baik, tidak memiliki kepedulian an keadilan terhadap anggota tim, dan kurangnya kekompakkan dalam tim sehingga dapat diketahui cenderung menurun gaya kepemimpinan yang terjadi di Instansi Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan, maka pegawai tidak dapat meningkatkan kualitas kinerja tersebut, karena itu diharapkan sebuah gaya pemimpin yang bisa melaksanakannya dengan apresiasi nyata dan mempunyai nilai, sebagai hasil kompetensi pegawai yang memiliki dedikasi tinggi dan penuh tanggung jawab.

Tabel 1.4
Hasil Pra-survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Instansi memberikan prestasi kepada pegawai yang berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	17	43%	23	58%
2	Sebagai pegawai harus lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi.	11	28%	29	73%

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja pegawai pada Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai motivasi kerja mendapatkan jawaban responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki prestasi kerja, promosi, tanggungjawab, dan penghargaan, sehingga dapat diketahui rata-ratanya cenderung menurun motivasi kerja yang terjadi di Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan maka pegawai tidak dapat meningkatkan kualitas kinerja tersebut, karena itu diharapkan sebuah motivasi terhadap pegawai agar meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal. Adapun data hasil pra survey kinerja pegawai yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.5 berikut;

Tabel 1.5
Hasil Pra-survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%

1	Pegawai harus memiliki sifat disiplin yang tinggi supaya meningkatkan kinerja	14	35%	26	65%
2	Pegawai/Pegawai melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedakan	11	28%	29	73%

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja pegawai pada Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sapirook. Kab. Tapanuli Selatan secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai disiplin kerja mendapatkan jawaban responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi/hukuman, dan pengawasan. Sehingga dapat diketahui rata-ratanya cenderung menurun disiplin kerja yang terjadi di Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sapirook. Kab. Tapanuli Selatan maka pegawai tidak dapat meningkatkan kualitas kinerja tersebut, karena itu diharapkan sebuah disiplin kerja terhadap pegawai agar meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal. Adapun data hasil pra survey kinerja pegawai yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.5 berikut;

Tabel 1.6
Hasil Pra-survey Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Mengerjakan pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti.	14	35%	26	65%
2	Instansi selalu menerapkan metode dan strategi pekerjaan yang tepat untuk meningkatkan minat kerja pegawai.	9	23%	31	78%

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya kinerja pegawai pada Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai kinerja pegawai mendapatkan jawaban responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki prestasi kerja, promosi, tanggung jawab, dan penghargaan, sehingga dapat diketahui dari hasil survey cenderung menurun kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan maka pegawai tidak dapat meningkatkan kualitas kinerja tersebut, karena itu diharapkan sebuah motivasi terhadap pegawai agar meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal.

Mengingat pentingnya suatu konsep dalam progres suatu kualitas SDM Instansi tersebut sehingga pihak-pihak yang berkepentingan mampu meningkatkan kinerja baik itu eksternal maupun internal instansi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut ;

1. Pimpinan belum secara maksimal bisa memberikan strategi yang jelas, memotivasi anggota dan merangsang anggota dalam mengajak bekerja dalam tim.

2. Pimpinan belum secara maksimal bisa mengarahkan, mempertahankan tingkah laku mencapai prestasi dan menyelesaikan pekerjaan untuk mendorong kinerja lebih maju.
3. Pimpinan belum secara maksimal memberikan sanksi/hukuman dan pengawasan dalam ketepatan proses pekerjaan
4. Pimpinan belum secara maksimal menerapkan metode dan strategi pekerjaan yang tepat sehingga kualitas kinerja pegawai dalam memenuhi ketentuan waktu yang di terapkan Instansi kurang

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis hanya membatasi masalah pada variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai independen, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sedangkan untuk respondennya sebanyak 40 sampel pada jumlah pegawai di Kantor Desa Paranjulu.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan?
2. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan?

3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja simultan dan independen terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Bagi Fakultas Sosial Sains dapat memperkaya referensi penelitian di bidang Ekonomi dan Bisnis pada umumnya dan pada Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Manfaat praktis

Bagi penulis, berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisis setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan. Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.

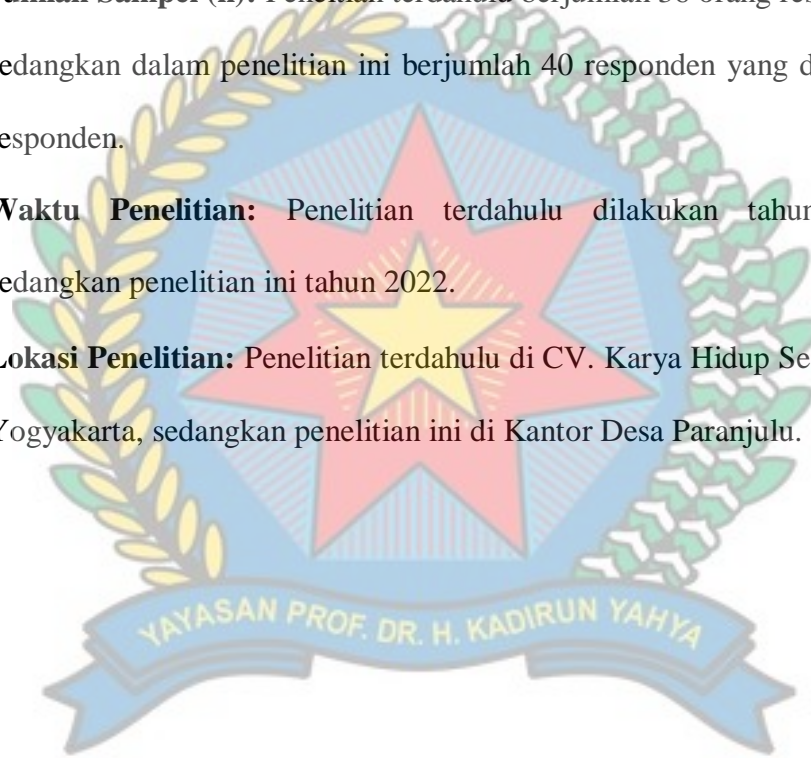
E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Okky Camilla Bianca (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Perbedaan penelitian terletak pada :

1. **Variabel Penelitian:** Replika penelitian terdahulu dengan penelitian penulis ini menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) variabel dependen atau terikat variabel Kinerja pegawai (Y). Sedangkan penelitian ini variabel independen Gaya

Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan variabel dependen atau terikat variabel Kinerja Pegawai (Y).

2. **Jumlah Sampel (n):** Penelitian terdahulu berjumlah 36 orang responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang dijadikan responden.
3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017, sedangkan penelitian ini tahun 2022.
4. **Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu di CV. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta, sedangkan penelitian ini di Kantor Desa Paranjulu.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja Kasmir (2016 : 68) mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kasmir (2016 :70) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu organisasi tersebut.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja Kasmir (2016 :68) mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kasmir (2016 :70) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu organisasi tersebut.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 68) menyatakan jika dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.

b. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

c. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

d. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

e. Motivasi kerja

Jika pegawai memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau instansi, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam instansi dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu instansi.

i. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.

j. Lingkungan Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan

kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansidimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansidalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 81) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dikakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang

dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas instansi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

e. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

f. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan yang lain.

d. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2010:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. *Corporate*, level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
2. *Business-unit, functional* atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

3. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
4. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif penetapan standar kinerja dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga penetapan standar kinerja hendaknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut: identifikasi pelanggan yang jelas, identifikasi stakeholder yang jelas, hasil survey mengenai macam dan mutu pelayanan yang diinginkan pelanggan, telah tersedianya fasilitas informasi pelayanan yang mudah diakses pelanggan, adanya ketetapan mengenai jangka waktu maksimum pelayanan (situasi normal) dan usaha memperbaiki kemampuan garis depan (*front line*).

2. Defenisi Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu

gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Menurut Edison (2016 : 45) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Busro (2018:226) pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2014:76) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016 : 52) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik.

Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.

Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.

3. Merangsang anggota.

Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.

4. Menjaga kekompakan tim.

Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014: 102) terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpinan Otoriter jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipasi.

Kepemimpinan Partisipasi dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki instansi. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3. Kepemimpinan Delegasi.

Kepemimpinan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada didalam diri manusia. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian tujuan tertentu yang nampak dari luar hanyalah tingkah laku dari manusia itu, yang bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi. Demikian dapat dimengerti bahwa tidaklah mudah untuk mempelajari motivasi itu. Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi.

Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun

pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Sutrisno (2011:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Beberapa alasan motivasi itu sulit untuk dipelajari dikarenakan motivasi tidak dapat dilihat bahkan tidak disadari motivasi dapat ditampilkan dalam bentuk tingkah laku yang berbeda, motivasi yang berbeda bisa saja tampil dalam bentuk tingkah laku yang sama dan sebuah tingkah laku bisa dilandasi oleh beberapa motivasi sekaligus.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kesimpulan dari uraian diatas motivasi merupakan energi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2017:92) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Mempertahankan kestabilan.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Mengefektifkan pengadaan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut S.P Hasibuan (2017:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif: Memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standart.
2. Motivasi Negatif: Memotivasi bawahan dengan standart mereka akan mendapatkan hukuman dengan motivasi ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang berakibat kurang baik.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja merupakan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias medan (*peristence*), dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Rumusan definisi tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung dalam bidang riset *movasional*, tentang mengapa seseorang dapat bersikap antusias

dan (*persistence*) dalam hal melaksanakan tugas dalam Hasibuan (2017:229) adalah:

1. Prestasi.

Kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi.

2. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan dalam kesempatan untuk maju.

3. Pengakuan.

Pengakuan dalam rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut dalam meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi.

4. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang dilakukan seseorang tersebut, apakah memiliki elemen yang memuaskan. Penempatan pegawai dan ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan.

5. Penghargaan.

Penghargaan yang dimiliki seseorang melalui dari prestasi dalam kinerja pegawai itu sendiri.

6. Tanggung jawab.

Tanggung jawab/wewenang yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan untuk guna meningkatkan kualitas kerja yang optimal.

7. Keberhasilan dalam bekerja.

Keberhasilan yang dikaitkan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut guna untuk mendorong kinerja lebih maju.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja yaitu sikap dan sikap seorang yg memberikan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan serta ketertiban di peraturan instansi atau organisasi serta norma-norma sosial yg berlaku. Adanya disiplin kerja akan mengklaim terpeliharanya rapikan tertib dan kelancaran aplikasi kerja instansi, sehingga memperoleh hasil yg optimal terhadap proses kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen krusial yg mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan kesediaan seseorang yg muncul dengan kesadaran sendiri. berdasarkan Mangkunegara (2018:131), aplikasi anugerah sanksi terhadap pegawai pelanggar disiplin kerja menggunakan menyampaikan peringatan sesegera mungkin, konsisten, dan impersonal. berdasarkan Hasibuan (2016:150) disiplin kerja merupakan pencerahan dan kesediaan seorang menaati seluruh peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. dari Syafrina (2017:03) “disiplin adalah sebuah titik awal pada mencapai kesuksesan bagi instansi”. Yuliana et al (2017:02) “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan”.

Pegawai yg melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin perlu diberikan peringatan satu kali, 2 kali, dan ketiga kalinya. Tujuannya agar pegawai yg bersangkutan menyadari pelanggaran yg telah dilakukannya, surat peringatan dapat dijadikan menjadi bahan pertimbangan dalam menyampaikan evaluasi kinerja pegawai tadi. Selain itu pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar disiplin wajib konsisten, agar pegawai bisa menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan sang pihak instansi.

b. Faktor-faktor mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:154) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin

karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan

pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi /pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi agar kedisiplinan pegawai instansi baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku,

moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengansanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-

hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama/Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model analisis	Hasil Penelitian
1.	Jauhari (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow Tulungagung	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan
2.	Imam Ghozali (2017)	“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar”.	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	“Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja

						pegawai akan tetapi yang pengaruhnya signifikan hanya variabel kemampuan kerja.
3.	Okky Camila Bianca (2017) Universitas Negeri Yogyakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Cv. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta, $\beta=0,750$ ($p<0,05$; $p=0,000$) dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai R20,523 (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta, $\beta=0,763$ (3) gaya kepemimpinan dengan $\beta=0,38$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta serta kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai R2 0,049
4.	Rizki Pratama (2017) Universitas Muhammadiyah Surakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinastransos Boyolali	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai hal tersebut dibuktikan melalui uji t. Hasil uji F menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinastransos Boyolali
5.	Erri dan Fajrin (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

						Media Intan Semesta Jakarta
6.	Muhammad Shaleh Z, Hasmira (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene	Kepemimpinan, Motivasi	Semangat Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari penelitian ini dapat memberikan hasil bahwa kepemimpinan pegawai pada kantor samsat Kabupaten Manaje memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, motivasi pegawai di kantor Samsat Kabupaten Manaje memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
7.	Abdul Razak, Sarpan & Ramlan (2018)	<i>Effect Of Leadership Style, Motivation and work discipline on Employee Performance In PT. ABC Makassar</i>	<i>Leadership Style, Motivation and Work Discipline</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple linear regression analysis</i>	<i>Simultaneously the influence of leadership style, motivation and work discipline has a significant effect on employee performance. Partially only work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while leadership and motivation styles do not significantly influence employee performance, but have a positive impact on employee performance. Work discipline has the greatest influence on employee performance</i>
8.	M. Andi Prayogi & M. Taufik Lesmana (2019)	<i>The Influence Of Leadership Style And Motivation On the Performance Of Employees</i>	<i>Leadership Style and Motivation</i>	<i>Performance Of Employees</i>	<i>Multiple linear regression analysis</i>	<i>The results of this study partially leadership style significantly influence employee performance at the Department of Employment Langkat showed $t_{count} > t_{table}$ ($2.450 > 1.666$), partial motivation also significantly influence the performance of employees at the Department of Employment Langkat</i>

						<p>show $t_{count} > t_{table}$ (5.288 > 1.666). Simultaneously Style Leadership and Motivation positive and significant influence on employee performance at the Department of Employment Langkat, because $F_{count} > F_{table}$ (82.227 > 3.13). R-Square is 0.711 contributed 71.10%, demonstrating the leadership style (X1) and motivation (X2) affect employee performance (Y) at the Department of Employment Langkat, While the remaining 28.90% influenced by other variables not examined, such as work discipline, work environment, job stress, compensation, promotion, training and other variables</p>
9.	Angrian P,Dkk (2019)	<i>The Effect Of Leadership Style, Motivation, And Dicipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics</i>	<i>Leadership Style, Motivation and Discipline</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple linear regression analysis</i>	<p>The results showed that Leadership Style had a significant influence on Employee Understanding of Islamic Work Ethics, Motivation did not significantly influence Employee Understanding of Islamic Work Ethics, Work Discipline did not significantly influence Employee Understanding of Islamic Work Ethics. While leadership style, motivation, and work discipline together have a significant influence on Employee Understanding of Islamic Work Ethics. The results of the moderating analysis</p>

						<p>(path analysis) show that the Leadership Style has an indirect positive effect on employee performance. Motivation has an indirect negative influence on employee performance. Work Discipline has an indirect positive influence on employee performance. Employee Understanding of Islamic Work Ethics has an indirect positive effect on employee performance.</p>
10.	Agustina R, Gusti N.A, & Doddy A (2020)	<i>The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City</i>	<i>Leadership and Empowerment, and Motivation</i>	<i>Work Discipline and Employee Performance</i>	<i>Multiple linear regression analysis</i>	<p>The results of research on factors that affect work discipline, all independent variables show no significant positive effect on work discipline. The results of the study on factors that affect employee performance, only leadership style variables that show a significant positive impact on employee performance. While the work discipline variable shows no significant positive effect on employee performance. Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City in terms of improving work discipline and employee performance, needs to pay attention to the variables examined in work activities in the district, based on research only</p>

						<i>leadership style that significantly influences employee performance. This shows that the leadership style of the Sungai Kunjang Subdistrict of Samarinda City can affect employees in working.</i>
11.	Aidil A & Juwita R (2020) Universitas Pamulang	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Moderland Realty, TBK)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan maupun Disiplin kerja dan Motivasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Motivasi Kerja.
12.	Rina Loliyana (2020) Universitas Pamulang	Gaya Kepemimpinan Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya Dibandar Lampung	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya Dibandar Lampung.
13.	Wilson dan Simbolon (2020)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pundi Mas Berjaya Medan	Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan
14.	Habe, dkk (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis yang diperoleh adalah kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan visioner dan budaya organisasi secara bersama-sama

						berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
15.	Syahrani, Dkk (2022)	<i>The Influence of Transformational Leadership and work discipline on the work performance of education services employees</i>	<i>Influence of Transformational Leadership and work discipline</i>	<i>Work Performance</i>	<i>Multiple linear regression analysis</i>	<i>The results of the analysis show that together there is a significant influence between the influence of transformational leadership and work discipline on the work performance of Bandung city education office employees with a contribution of determination of 46.3% and the regression equation, namely $Y = 0.873 + 0.36 X1 + 0.554 X2 +$. In conclusion, this study proves that the better the application of work discipline, the better the work performance of the Bandung city education office employees.</i>

Sumber: Diolah Penulis (2022)

C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berfikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2016 : 45) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai/

pegawai sedangkan Menurut pendapat Rivai (2014:76) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin dengan mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan bagi seorang pegawai tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan minat atau arahan yang baik kepada pegawai agar timbul suatu keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja sesuai dengan yang diharapkan, motivasi menurut Hasibuan (2017:141) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian tujuan yang bertujuan meningkatkan moral/kepuasan kerja, produktivitas kerja, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, dan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai/ pegawai terhadap tugas-tugasnya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen krusial yg mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan kesediaan seseorang yg muncul dengan kesadaran sendiri. Menurut Mangkunegara (2018:131), aplikasi anugerah sanksi terhadap

pegawai pelanggar disiplin kerja menggunakan menyampaikan peringatan sesegera mungkin, konsisten, dan impersonal. berdasarkan Hasibuan (2016:150) disiplin kerja merupakan pencerahan dan kesediaan seorang menaati seluruh peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. dari Syafrina (2017:103) “disiplin adalah sebuah titik awal pada mencapai kesuksesan bagi instansi”. Yuliana et al (2017:02) “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan”.

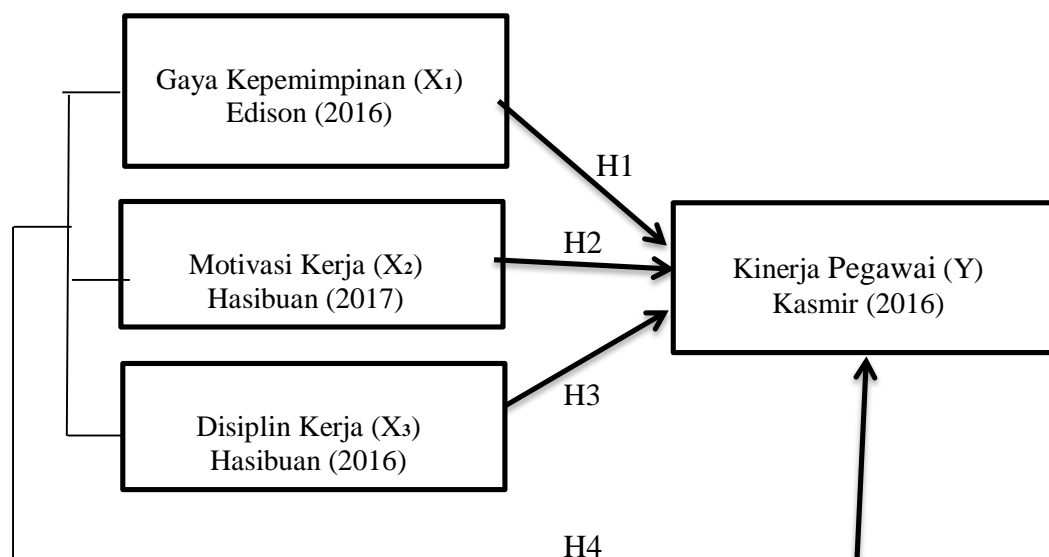
Sedangkan pengertian kinerja Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penilaian kinerja sangat penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi instansi untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Maka faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai meningkat.

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

Menurut Kasmir (2016:70) mengungkapkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu organisasi tersebut. Kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang

dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi, menurut Kasmir (2016:68) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi pada pegawai sangat berpengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawainya dalam bekerja. Maka dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Okky Camilla Bianca (2017:126) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan gambar diatas, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di jelaskan bahwa variabel dependen yaitu kinerja Pegawai (Y) yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Dari kerangka konseptual secara simultan bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh penulis yaitu:

- H₁ : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.
- H₂ : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.
- H₃ : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.
- H₄ : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:11) “Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan mulai dari bulan Agustus 2022 sampai Desember 2022, dengan format berikut:

**Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan (Tahun)				
		Agustus (2022)	Sept (2022)	Okt (2022)	Nov (2022)	Des (2022)
1.	Riset/ Pengajuan Judul					
2.	Penyusunan Proposal					
3.	Seminar Proposal					
4.	Perbaikan ACC Proposal					
5.	Pengolahan data					
6.	Penyusunan Skripsi					
7.	Bimbingan Skripsi					
8.	Sidang Meja Hijau					

Sumber : Diolah Penulis (2022)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Varibel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) Variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) Serta Variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y) Menurut Kasmir (2016)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Menurut Kasmir (2016)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas 3. Waktu atau jangka waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antara pegawai Menurut Kasmir (2016)	<i>Likert</i>
Gaya kepemimpinan (X ₁) Menurut Edison (2016)	Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Menurut Edison (2016)	1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik. 2. Kepedulian pada anggota 3. Merangsang anggota. 4. Menjaga kekompakan. 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan Menurut Edison (2016)	<i>Likert</i>
Motivasi kerja (X ₂) Menurut	Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dana,	1 Prestasi 2 Promosi 3 Pengakuan 4 Pekerjaan itu sendiri	<i>Likert</i>

<p>Hasibuan (2017)</p>	<p>dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.</p> <p>Menurut Hasibuan (2017)</p>	<p>5 Penghargaan 6 Tanggung jawab</p> <p>Menurut Hasibuan (2017)</p>	
<p>Disiplin Kerja (X₃) Menurut Hasibuan (2016)</p>	<p>Disiplin kerja merupakan pencerahan dan kesediaan seorang menaati seluruh peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.</p> <p>Menurut Hasibuan(2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan <p>Menurut Hasibuan(2016)</p>	<p><i>Likert</i></p>

Sumber : Diolah Penulis (2022)

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018:38) definisi operasional adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik. Berdasarkan pengertian maka definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel di atas sebagai berikut.

3. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Penyusunan angket (kuesioner), terlebih dahulu variabel dan indikator yang akan diukur harus ditetapkan. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur baik variabel bebas maupun variabel terikat dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ini memungkinkan peneliti untuk memasukkan responden ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya, namun tidak memberikan nilai absolute atau suatu objek.

Variabel dan skala pengukuran yang akan diteliti beserta indikatornya serta kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian yang disajikan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 3.3
Variabel dan Skala Pengukuran *Likert*

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3.4
Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-Rata Skor	Penafsiran
4.2 - 5.0	Sangat baik/Sangat Tinggi
3.4 – 4.1	Baik/Tinggi
2.6 – 3.3	Cukup baik/Cukup Tinggi
1.8 – 2.5	Tidak baik/rendah
1.0 – 1.7	Sangat tidak baik/sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2018)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/ subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 40 orang sebagai populasi pada penelitian ini.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2017 : 81). Sampel disesuaikan dengan jumlah populasi karena jumlah populasi sudah memenuhi.

Tabel 3.5
Data Pegawai pada Kantor Desa Paranjulu

No	Divisi	Jumlah
1.	Sekretaris	1
2.	Bendahara	1
3.	Babinsa	1
4.	Bhabin Khantibmas	1
5.	Pkk	12
6.	Plk	1
7.	Operator	1
8.	Bidan Desa	1
9.	Pemberdayaan Masyarakat	9
10.	Operator	1
11.	Karang Taruna	8

12.	BPD	3
Total Pegawai		40 Orang

*Sumber : Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok.
Kab. Tapanuli Selatan*

Tabel 3.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SMA/SMK	25
2.	D3	5
3.	S1	10
Total		40 orang

*Sumber : Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok.
Kab. Tapanuli Selatan*

Dari tabel 3.5 diatas dapat diketahui jumlah SMA/SMK lebih banyak dibandingkan S1 dan D3, karena SMA/SMK sudah mulai masuk dalam dunia kerja dan meminimalkan tamatan tersebut.

3. Jenis Data dan Sumber Data

Cara memperoleh data terbagi dalam dua macam, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang terpilih.
2. Data Sekunder, yaitu diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik yang berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Pengamatan (Observasi). Observasi adalah melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian-kejadian yang sistematis tanpa disertai pertanyaan dan komunikasi dengan individu yang diteliti.
- 2) Wawancara. Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak kantor dan beberapa pegawai yang menjadi responden penelitian yaitu berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 3) Daftar Pertanyaan (Kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang variable-variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kemudian dari jawaban itu diberikan skornya dengan skala *likert*.
- 4) Studi Dokumentasi. Studi Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan analisis data dan evaluasi, data diuji dengan :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Uji

validitas digunakan untuk menghitung korelasi untuk masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan program *software* pengelolaan data *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 20. Menurut Sugiyono (2010:125) kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid
3. Penentuan nilai r_{tabel} digunakan rumus sebagai berikut :

$$dk = n - 2$$

Keterangan :

n : sampel

dk : derajat kebebasan uji 2 arah dan signifikan 0,05

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) “suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program *software* pengolahan data *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 20.

Dalam penelitian ini, Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Menurut Sugiyono (2012:129) kriteria suatu variabel dikatakan reliable, yaitu:

1. Jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,6$ maka dianggap handal, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.
2. Jika memberikan nilai *alpha cronbach* $< 0,6$ maka dianggap kurang handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas :

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS versi 20.

Menurut Situmorang (2011) untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari grafik PP plot. Grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot dari keduanya membentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

Menurut Ghozali (2011:98) "Data berdistribusi normal jika grafik yang terdapat pada gambar histogram mengikuti garis lengkung yang berbentuk seperti lonceng tidak melenceng ke kiri dan ke kanan".

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini uji

multikolinieritas menggunakan SPSS versi 20. Menurut Ghozali (2011) “untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*”. Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau 10% dengan nilai VIF lebih kecil 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam penelitian ini heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 20.

Menurut Ghozali (2011:139) “uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*”. Apabila titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola-pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai uji-uji selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Santoso (2010:58) “metode statistik yang digunakan adalah analisis linear berganda. Metode ini mengistimasi untuk mengembangkan sebuah model atau persamaan yang menjelaskan hubungan antara variabel (variabel independen atau dependen)”. Regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik dimana variabel bebas atau variabel independen lebih dari satu. Bentuk persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel Motivasi Kerja

X3 = Variabel Disiplin Kerja

e = *error term* (tingkat kesalahan)

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Uji t dicari dengan program *software* pengolahan data SPSS versi 20.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat

(kinerja Pegawai). Menurut Sugiyono (2010 : 126) uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji simultan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Desa Paranjulu . Berikut ini kriteria pengujian secara simultan, yaitu:

1. $H_0: b_1=b_2=b_3=0$: berarti secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.
2. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$: berarti secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Berikut ini kriteria pengujian untuk uji F menurut Priyatno (2013:78), yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

5. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nilai nol sampai dengan satu. Nilai $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai R^2 mendekati nol, menunjukkan semakin lemahnya pengaruh

variabel dependen, sebaliknya jika R^2 mendekati satu, menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2017:83) “nilai R^2 yang digunakan lebih dari satu variabel sebaiknya digunakan nilai *Adjusted R Square*” dengan menggunakan *software* pengelolaan data SPSS versi 20.0.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinan

R^2 = Koefisien Korelasi Yang Di Kuadratkan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan tahun berdirinya 1980 dengan biaya Bankdes dan tanahnya hibah. Paranjulu merupakan salah satu desa yang ada di kecamatan Sipirok, Tapanuli Selatan, Sumatra Utara, Indonesia. Desa yang terkenal akan kerajinan ulosnya ini berada 4 kilometer dari pusat kecamatan.

2. Visi dan Misi

Visi Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan “terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa paranjulu yang di dukung pelayanan pemerintahan yang baik serta pengembangan kualitas sumber daya manusia dan sumber daya alam secara berkelanjutan.”



Sumber : Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.
Gambar 4.1. Logo Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan

3. Struktur Organisasi Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan

Struktur organisasi artinya keliru satu cara atau sistem buat mengadakan pembagian tugas-tugas dan tanggung jawab serta penetapan hubungan-korelasi anantara unsur-unsur organisasi sebagai akibatnya memungkinkan seorang dapat bekerja sama efektif mungkin buat mencapai tujuan. Struktur organisasi mengungkapkan wacana bagaimana fungsi atau aktivitas-aktivitas yang tersebut dikoordinasikasikan. Struktur organisasi juga dapat menunjukan dengan kentara bagaimana pembagian tugas, saluran perintah, penyampaian laporan, kewenangan dan tanggung jawab dari setiap bagian atau pegawai/pegawai sebagai akibatnya dapat memperlancar aplikasi tugas.

Struktur organisasi menggambarkan urutan jabatan pada instansimulai dari yang tertinggi hingga pada terendah. Struktur organisasi instansibelum tentu sama dengan struktur organisasi instansilainnya, walaupun instansitersebut berkecimpung dibidang yang sama. Struktur organisasi instansidisusun sesuai seni manajemen, sesuai menggunakan keadaan dan kebutuhan instansiyang bersangkutan. Dibawah ini penulis mendeskripsikan bagaimana struktur organisasi yg digunakan pada instansi Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan memperlancar proses pekerjaan instansi, serta penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian. Berikut ini adalah bentuk dari struktur organisasi Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.



Sumber : Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.

Deskripsi Tugas

Berikut ini adalah uraian tugas masing-masing jabatan yang ada di instansi Kantor Desa Paranjulu.

a. Bendahara.

Permendagri no 20 th 2018 pasal 1 angka 16, berbunyi; “Bendahara adalah unsur staf sekretariat desa yang membidangi urusan administrasi keuangan untuk menata usahakan keuangan desa. Menerima penghasilan tetap (siltap) tiap bulan, tunjangan, dan mendapat jaminan kesehatan, serta penerimaan lainnya yang sah dengan memperhatikan masa kerja dan jabatan perangkat Desa. Menerima bimbingan dan pembinaan dalam rangka pelaksanaan tugasnya; dan hak-hak

lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. PKK

PKK (Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga) PKK adalah organisasi kemasyarakatan yang bertujuan untuk memberdayakan perempuan. Secara umum, tentunya kita tak asing bukan dengan sebutan ibu-ibu PKK. Istilah ini sudah begitu luas dan biasanya diasosiasikan dengan perkumpulan ibu-ibu yang memiliki berbagai kegiatan positif. Berikut ini adalah 10 fungsi dasar dari PKK: Penghayatan dan Pengamalan Pancasila Gotong Royong Pangan Sandang Perumahan serta Tatalaksana Rumah Tangga Pendidikan serta Ketrampilan Kesehatan Pengembangan Kehidupan Berkoperasi Kelestarian Lingkungan Hidup Perencanaan Sehat

c. Operator

Perangkat Desa berkedudukan di bawah Kepala Desa dan bertanggung jawab kepada Kepala Desa, mempunyai tugas membantu Tugas dan Fungsi Kepala Desa.

Tugas Operator Desa :Membantu Sekretaris Desa menginput Rancangan APBDes,APBDes dan Perubahan APBDes Siskeudes.Membantu Sekretaris Desa dalam membuat Laporan Kepala Desa di Siskeudes, dan Membantu Kepala Urusan Keuangan dalam menginput penatausahaan baik itu membuat Buku Kas Umum,Buku Bank,Buku Pajak dan Laporan Realisasi APBDes di Siskeudes.

d. Karang Taruna

Karang taruna ialah organisasi sosial kemasyarakatan sebagai wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas

dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh, dan untuk masyarakat, terutama generasi muda, di wilayah desa/kelurahan yang bergerak di bidang usaha kesejahteraan. Penyelenggara berbagai macam kegiatan dan usaha yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Penyelenggara berbagai macam pelatihan dan pendidikan di lingkungan setempat. Penyelenggara pemberdayaan masyarakat yang lebih berfokus pada generasi muda secara terpadu, komperhensif dan berkesinambungan. Penyelenggara berbagai pelatihan dan pengembangan generasi muda dalam bidang kewirausahaan. Meningkatkan pemahaman kepada para generasi muda untuk selalu aktif, kreatif dan inovatif. Menumbuhkan semangat kekeluargaan, kebersamaan, kesetiakawanan, persahabatan di lingkungan masyarakat. Sebagai tempat pendampingan, rujukan dan advokasi sosial bagi warga masyarakat yang sedang mengalami permasalahan kesejahteraan.

- e. Badan Permusyawaratan Desa yang selanjutnya disingkat BPD atau yang disebut dengan nama lain adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis. Dalam Permendagri No.110/2016 Badan Permusyawaratan Desa mempunyai fungsi, membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa, dan melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa. Selain melaksanakan fungsi diatas, Badan Permusyawaratan Desa juga mempunyai tugas sebagai berikut. BPD mempunyai fungsi: membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan

menyalurkan aspirasi masyarakat Desa, dan melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa. BPD mempunyai tugas, menggali aspirasi masyarakat, menampung aspirasi masyarakat, mengelola aspirasi masyarakat, menyelenggarakan musyawarah Desa khusus untuk pemilihan Kepala Desa antar waktu, membahas dan menyepakati rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, melaksanakan pengawasan terhadap kinerja Kepala Desa, melakukan evaluasi laporan keterangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa, menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan Pemerintah Desa dan lembaga Desa lainnya dan melaksanakan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Deskripsi Responden

Setelah diadakannya penelitian dan pengambilan data dilapangan, maka peneliti memperoleh berbagai data tentang Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Paranjulu Kec. Sipirok Kab. Tapanuli Selatan yang diperoleh selama penelitian dilaporkan responden yang akan disajikan dalam bentuk analisa data dengan sampel 40 orang reponden yang merupakan sampel dalam penelitan ini.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	21	52,5%
2	Perempuan	19	47,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai Laki-laki sebanyak 21 orang atau 52,5%, sedangkan jumlah pegawai perempuan hanya berjumlah 19 orang atau 47,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari pada guru perempuan.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	21	52,5%
2	31-40 Tahun	13	32,5%
3	>40 Tahun	6	15%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat, yaitu untuk responden pada umur 21-30 tahun sebanyak 21 orang (52,5%), responden pada umur 31-40 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), sedangkan > 40 tahun yaitu sebanyak 6 orang (15%).

Tabel. 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	25	62%
2	Diploma	5	13%
3	Sarjana	10	25%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 responden pada tingkat pendidikan, maka terlihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 25 orang (62%), sedangkan responden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 5 orang (13%), yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 10 orang (25%).

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-6 Tahun	13	32,5%
2	6-10 Tahun	15	37,5%

3	>10 Tahun	12	30%
Jumlah		40	100%

Sumber : Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel.4.4 responden berdasarkan lama bekerja, maka terlihat bahwa responden yang lama bekerja 1-6 Tahun sebanyak 13 orang (32,5%), sedangkan responden yang lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 15 orang (37,5%), yang lama bekerja >10 Tahun sebanyak 12 orang (30%).

b. Presentase Data Kuesioner

Deskriptif persentase hasil penelitian setiap variable dengan tanggapan responden adalah sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : Nilai 5
2. Setuju (S) : Nilai 4
3. Kurang Setuju (KS) : Nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) : Nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai 1

1. Presentase Data Kuesioner Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari angket, dilakukan pentabulasian data yang dihasilkan pada lampiran. Dari data pada lampiran dapat digambarkan persentase indikator gaya kepemimpinan pada table dibawah ini :

Tabel 4.5
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X₁)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
2	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
3	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100

4	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
5	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
6	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
7	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
8	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
9	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
10	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa:

1. Pemimpin mempunyai strategis yang jelas dan komunikasi yang baik untuk pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Manajemen strategi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
3. Pimpinan mampu melaksanakan aturan-aturan instansi termasuk aturan terkait menjaga lingkungan, responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan

sangat tidak setuju tidak ada.

4. Pimpinan memiliki rasa kepedulian dengan rekan kerja bawahan demi meningkatkan sistem kinerja, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
5. Pemimpin mampu merangsang partisipasi anggota secara aktif dalam setiap kegiatan instansi, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.
6. Pemimpin memiliki keadilan yang kuat untuk keberhasilan tim demi tercapainya tujuan instansi, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Pemimpin harus mengadakan kegiatan bersama untuk membangun kerjasama tim/kekompakan tim yang semakin solid, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

8. Kami bekerja sama dalam menjalankan tugas, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
9. Pimpinan bersikap simpatik terhadap perbedaan pandangan dan sikap teman yang berbeda agama, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
10. Pimpinan sabar dan menahan diri untuk tidak mengganggu dan tidak melecehkan agama atau sistem keyakinan dan ibadah teman yang berbeda agama, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

2. Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Motivasi
Kerja (X₂)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
2	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
3	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
4	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
5	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
6	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
7	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
8	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
9	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
10	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
11	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
12	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa:

1. Instansimemberikan prestasi kepada pegawai yang berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.

2. Sebagai pegawai tetap merasa bangga apabila hasil kerja pegawai menjadi acuan bagi teman sejawat, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
3. Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
4. Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, agar saya bisa mendapatkan promosi, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
5. Instansi memberdayakan sistem pengakuan /penghargaan untuk mengapresiasi kinerja pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25% yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5% responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5% yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5% dan

sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.

6. Instansi selalu berusaha untuk menyediakan dan memenuhi keperluan pegawai dalam menunjang proses pekerjaan, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Terpenuhinya kebutuhan hidup yang cukup mendorong saya bekerja lebih baik, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
8. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus mendapatkan hasil terbaik, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
9. Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh instansi mendorong saya lebih giat bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju persentase 2,5%.
10. Pegawai mempunyai kemahiran melaksanakan tugas praktis yang menggunakan

peralatan, manual baku atau teknis administratif tertentu, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

11. Sebagai pegawai harus lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
12. Sebagai pegawai memiliki kerjasama dalam proses pekerjaan yang direncanakan untuk keberhasilan bersama, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
2	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
3	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
4	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
5	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
6	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
7	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
8	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
9	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
10	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
11	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa:

1. Pegawai mengerjakan tugas dengan kemampuan yang pegawai bisa responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Pegawai harus memiliki sifat disiplin yang tinggi supaya meningkatkan kinerja responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%,

yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Pimpinan menempatkan seseorang dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang keahliannya responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
4. Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
5. Pimpinan mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan apabila dibutuhkan oleh bawahannya responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak tidak ada.
6. Pimpinan bijaksana dalam hukuman jika melakukan kesalahan responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, yang menyatakan

tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

7. Hasil kinerja pegawai di evaluasi pimpinan instansi dalam meningkatkan kinerja responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
8. Pimpinan membimbing bawahannya yang berkinerja kurang baik responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
9. Peraturan kedisiplinan diterapkan pimpinan responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
10. Pegawai melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan

tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

11. Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan para guru. responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

4. Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai Y

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
2	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
3	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
4	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
5	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
6	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
7	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
8	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
9	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
10	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100

11	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
12	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa:

1. Mengerjakan pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti, responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Menghindari bertumpuknya pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
3. Instansi selalu menerapkan metode dan strategi pekerjaan yang tepat untuk meningkatkan minat kerja pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
4. Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja, responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang

menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
6. Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Penghasilan menjadi pegawai pada saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan keluarga, responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.
8. Saya harus berhati-hati dalam memonitor biaya maupun anggaran, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

9. Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
10. Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
11. Tempat kerja tercipta hubungan yang harmonis antar pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
12. Sesama pegawai saling membantu apabila salah satu pegawai mengalami masalah, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 40 maka besarnya $df = 40 - 2 = 38$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3120. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Gaya Kepemimpinan X1)**

Item	Rhitung	r_{tabel}	Validitas
1	0,402	0,3120	Valid
2	0,579	0,3120	Valid
3	0,777	0,3120	Valid
4	0,361	0,3120	Valid
5	0,402	0,3120	Valid
6	0,355	0,3120	Valid
7	0,579	0,3120	Valid
8	0,728	0,3120	Valid
9	0,579	0,3120	Valid
10	0,477	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Gaya Kepemimpinan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (rhitung) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,355 dan nilai tertinggi sebesar 0,777 masih lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 0,3120.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Motivasi Kerja X2)**

Item	Rhitung	r _{tabel}	Validitas
1	0,406	0,3120	Valid
2	0,801	0,3120	Valid
3	0,374	0,3120	Valid
4	0,801	0,3120	Valid
5	0,406	0,3120	Valid
6	0,374	0,3120	Valid
7	0,801	0,3120	Valid
8	0,362	0,3120	Valid
9	0,406	0,3120	Valid
10	0,555	0,3120	Valid
11	0,801	0,3120	Valid
12	0,637	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Motivasi Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,362 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,801 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Disiplin Kerja X3)**

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Validitas
1	0,577	0,3120	Valid
2	0,472	0,3120	Valid
3	0,648	0,3120	Valid
4	0,780	0,3120	Valid
5	0,472	0,3120	Valid
6	0,342	0,3120	Valid

7	0,801	0,3120	Valid
8	0,362	0,3120	Valid
9	0,406	0,3120	Valid
10	0,555	0,3120	Valid
11	0,637	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Disiplin Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,342 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,801 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Kinerja Pegawai Y)**

Item	R_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,749	0,3120	Valid
2	0,850	0,3120	Valid
3	0,415	0,3120	Valid
4	0,850	0,3120	Valid
5	0,731	0,3120	Valid
6	0,515	0,3120	Valid
7	0,850	0,3120	Valid
8	0,415	0,3120	Valid
9	0,731	0,3120	Valid
10	0,850	0,3120	Valid
11	0,850	0,3120	Valid
12	0,711	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *dependent* Kinerja Pegawai adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson*

correlation (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,415 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,850 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

b. Uji Reliabilitas

Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independet (Gaya Kepemimpinan)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,767	0,60	10

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan $> 0,60$ yaitu 0,767 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independet (Motivasi Kerja)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
-------------------------	-----------------------------------------------	-------------------

0,801	0,60	12
-------	------	----

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja $> 0,60$ yaitu 0,801 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Motivasi Kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi

**Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independet (Disiplin Kerja)**

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,801	0,60	11

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Disiplin kerja $> 0,60$ yaitu 0,801 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Disiplin kerja memiliki kestabilan dan konsistensi respondendalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independet (Kinerja Pegawai)**

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,850	0,60	12

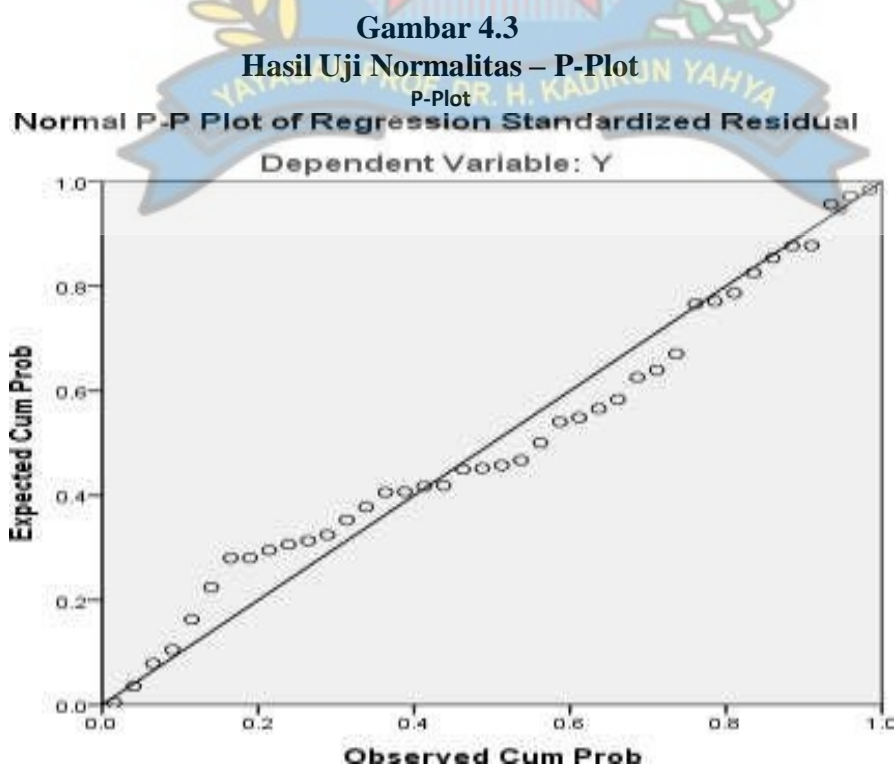
Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja Pegawai > 0,60 yaitu 0,850 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Kinerja Pegawai memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi

4. Uji Asumsi Klasik

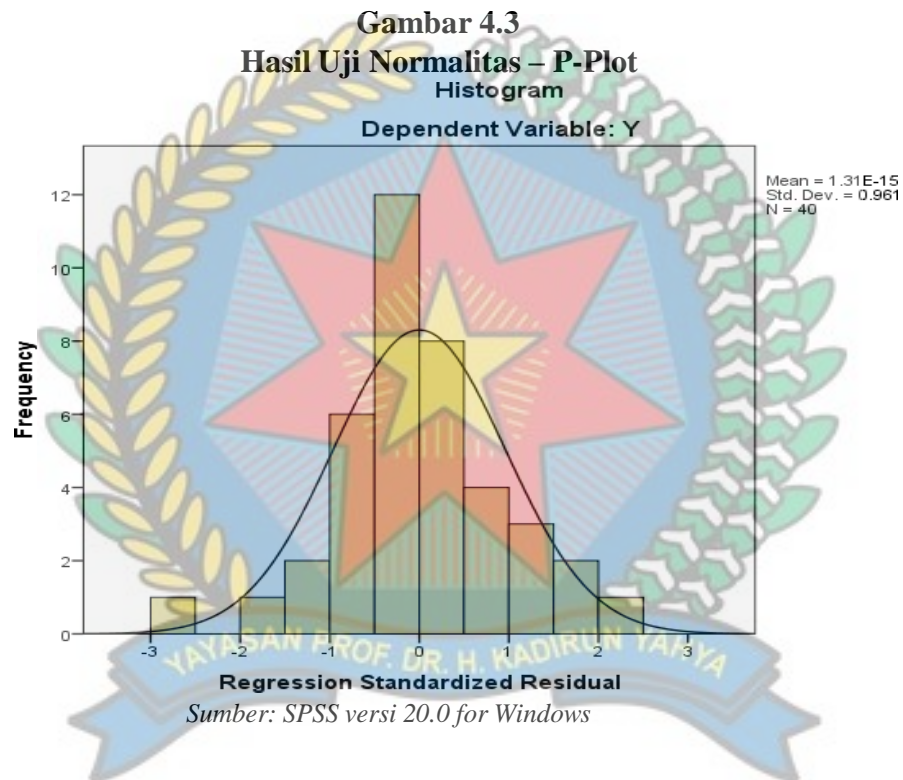
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar berikut:



Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut

berdistribusisecara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karenatelah memenuhi asumsi normalitas.



Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Menurut Ghozali (2011:105) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari model nilai *tolerance* dan *Varian Invloation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	36.471	14.224		2.564	.015		
X1	.360	.237	.042	2.252	.020	.962	1.040
X2	.475	.160	.181	2.689	.000	.950	1.053
X3	.564	.217	.124	2.756	.000	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 0,978 lebih besardari 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinearitas. Dan hasil perhitungannilai VIF juga menunjukkan *independent* memiliki nilai VIF 1,022 kurang dari 10.Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabelindependen dalam model regresi pada penelitian ini.

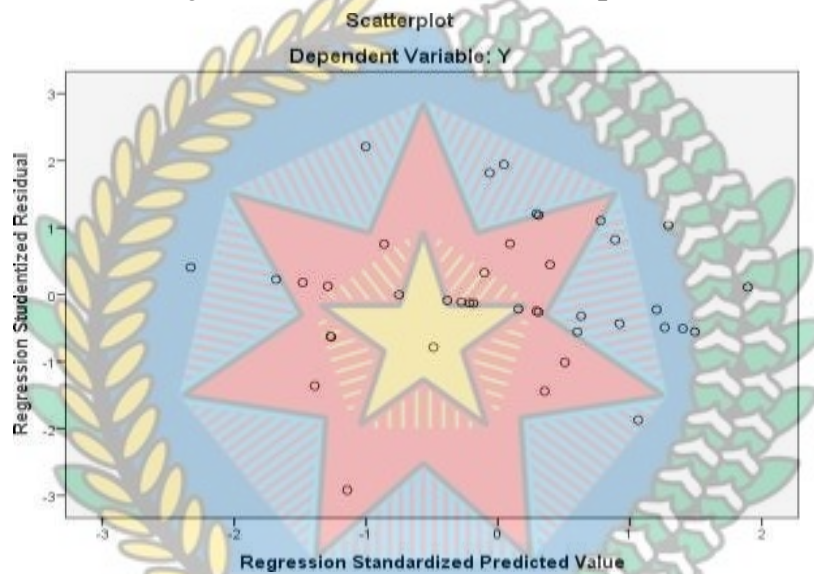
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID.

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu

Y yang telah diprediksi.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot



Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, sertatitik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga modelregresi layak dipakai untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja yang menginterpretasikan variabel Kinerja Pegawai.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	36.471	14.224		2.564	.015		
X1	.360	.237	.042	2.252	.020	.962	1.040
X2	.475	.160	.181	2.689	.000	.950	1.053
X3	.564	.217	.124	2.756	.000	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS for windows versi 20.0 pada tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Dari nilai perhitungan pada tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 36.471 dan nilai B₁ sebesar 0,360 dari nilai B₂ sebesar 0,475 dari nilai B₃ sebesar 0,564 sehingga persamaan regresi yang diperoleh antara $Y=36.471+0,360X_1+0,475X_2+1,564X_3+e$
2. Konstanta sebesar 36,471 menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja bernilai tetap atau tidak berubah maka Kinerja Pegawai akan bernilai sebesar 36,471.
3. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,360 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat ataupun menurun sebesar 0,360.

4. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,475 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat ataupun menurun sebesar 0,475.
5. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 1,564 menyatakan bahwa jika Komitmen mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat ataupun menurun sebesar 1,564.

6. Uji Hipotesis / Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Uji tCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	36.471	14.224		2.564	.015		
X1	.360	.237	.042	2.252	.020	.962	1.040
X2	.475	.160	.181	2.689	.000	.950	1.053
X3	.564	.217	.124	2.756	.000	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

1. X_1 hitung = 2,252 t_{tabel} : 2,02809

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$,

Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel Gaya

Kepemimpinan (X_1) terhadap Pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan

bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2. X_2 t_{hitung} = 2,689
 t_{tabel} : 2,02809

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$,

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

3. $X_3 t_{hitung} = 2,756 t_{tabel} : 2,02809$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

b. Uji Simultan / Uji F

Hasil pengujian:

1. F_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan = $n-k-1$ $N=$ jumlah sampel $=40$
 $K=$ jumlah variabel bebas yang digunakan, $k=3$

Didapat nilai $F_{tabel} = 40-3-1 = 36$, maka F_{tabel} yang digunakan adalah 2,87

2. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

3. Pada tabel *coefficient* dapat dilihat:

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dari variabel *independent* yaitu hipotesisnya:

- a. $H_0 : \alpha =$ (tidak ada pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai).

b. $H_1 : \beta_1 =$ (ada pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.705	3	12.235	10.664	.000 ^b
	Residual	663.270	36	18.424		
	Total	699.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} 10,664 > 2,87 dan signifikan 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan .

7. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.21 Hasil Perhitungan R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.524	.427	4.292

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

Pada tabel diatas diperoleh keterangan bahwa nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebesar 0,427 atau 42,7% menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 42,7% dan sisanya sebesar 57,3% ($100\% - 42,7\% = 57,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini serta nilai *Standard Error of The Estimate* sebesar 4.292.

A. Pembahasan

1. Analisis Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 2,252 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,020 < 0,05$) Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat di simpulkan H_1 sebelumnya diterima. Sehingga kesimpulan pada variabel gaya kepemimpinan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan sangat berperan penting terhadap

peningkatan kinerja pegawai. Dan hasil dari jawaban responden ini dapat disimpulkan bahwa pegawai mengalami peningkatan kinerja. Karena peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mempunyai sifat gaya kepemimpinan memiliki strategi yang jelas dalam memberikan motivasi anggotanya/bawahannya dan merangsang anggota dalam mengajaknya bekerja dalam satu tim dengan tujuan menilai ukuran kinerja yang dapat mengarahkan instansi untuk melakukan perubahan agar dapat berkembang dan dapat menciptakan masa depan terhadap pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sapiro. Kab. Tapanuli Selatan. Maka dengan adanya penelitian ini telah dibuktikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dibuktikan dengan gaya kepemimpinan yang memiliki suatu tujuan dan strategi yang jelas serta keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan yang dimilikinya. Karena latar belakang gaya kepemimpinan dengan sekumpulan indikator menjadikan Kantor Desa Paranjulu Kec. Sapiro. Kab. Tapanuli Selatan menjadi instansi yang unggul dan mencapai keberhasilan tujuan instansi. Adapun Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016:52) yaitu :Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, Merangsang anggota, Menjaga kekompakan tim, dan Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edison (2016:45) yang menjelaskan bahwa Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah

perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

2. Analisis Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 2,689 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan H_2 sebelumnya diterima. Sehingga kesimpulan pada variabel Motivasi Kerja yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Hasil dari jawaban responden ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berperan penting pada kinerja pegawai untuk mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku dalam mencapai prestasi dan menyelesaikan pekerjaan, oleh karena itu motivasi sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga mendorong kinerja pegawai lebih maju dan mendukung perilaku pegawai supaya mau bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai agar meningkatnya kualitas kerja para pegawai Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Adapun indicator dari Motivasi kerja

menurut Hasibuan (2017:229) yaitu : Prestasi, Promosi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggungjawab, dan Keberhasilan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

3. Analisis Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 2,756 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. dapat disimpulkan H_3 sebelumnya diterima. Sehingga kesimpulan pada variabel Disiplin Kerja yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Hal ini dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai peran penting dalam melaksanakan peraturan dari instansi dengan disiplin sehingga yang melanggar peraturan tersebut akan dikenai sanksi/hukuman dengan pengawasan pegawai dalam proses pekerjaan. Oleh karena itu, sangat diperlukan sanksi/hukuman yang tegas sehingga pegawai dapat melaksanakan dengan disiplin setiap prosedur yang ditetapkan instansi, agar meningkatnya suatu instansi harus adanya kedisiplinan dalam manajemen instansi. Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menurut Hasibuan (2016:194) diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:150) Disiplin kerja merupakan pencerahan dan kesediaan seorang menaati seluruh peraturan instansi dan norma-norma social yang berlaku. Pegawai yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin perlu diberikan peringatan 1 kali, 2 kali, dan 3 kalinya yang bertujuan agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya, surat peringatan dapat dijadikan menjadi bahan pertimbangan dalam menyampaikan evaluasi kinerja pegawai. Selain itu pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar disiplin wajib konsisten, agar pegawai bisa menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan pemilik instansi.

4. Analisis Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa hasil ujisimultan (Uji F) menunjukkan bahwa di peroleh $F_{hitung} 10,664 > 2,87$ dan signifikan $0,000$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Kemudian nilai signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Dari hasil tanggapan responden pada setiap variabel yang sudah dijelaskan pada pembahasan diatas dapat dilihat bahwa memang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan, dimana instansi harus menerapkan gaya kepemimpinan yang memiliki strategi jelas dalam memberikan motivasi anggotanya/bawahannya dan merangsang anggota dalam mengajaknya berkerja dalam satu tim dengan tujuan menilai ukuran kinerja yang dapat mengarahkan instansi untuk melakukan perubahan agar dapat berkembang dan dapat menciptakan masa depan dan menerapkan sanksi/hukuman tegas agar bertujuan pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya, surat peringatan dapat dijadikan menjadi bahan pertimbangan dalam menyampaikan evaluasi kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Adapun indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016 : 81) diantaranya: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, dan Hubungan antar pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah dilakukan melalui penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan saran sebagai acuan dalam penetapan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sapirook. Kab. Tapanuli Selatan.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai Analisa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sapirook. Kab. Tapanuli Selatan maka dapat disimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sapirook. Kab. Tapanuli Selatan. Hasil Uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,252 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 2,252 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,020 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini pimpinan mampu melaksanakan aturan-aturan instansi termasuk aturan terkait menjaga lingkungan dan memiliki kepedulian dengan anggota kerja agar meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sapirook. Kab. Tapanuli Selatan. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,689 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 2,689 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak

dan H_2 diterima. Hal ini diperlukan prestasi kerja yang di berikan oleh instansi untuk mendorong kinerja pegawai lebih giat dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Hasil Uji variabel Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,756 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 2,756 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini di perlukan adanya sanksi atau hukuman yang diterapkan pimpinan agar pegawai tersebut dapat disiplin melaksanakan peraturan ditentukan.
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan. Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} 10,664 > 2,87 dan signifikan 0,000. Diketahui F_{hitung} lebih besar F_{tabel} oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan belum secara maksimal bisa memberikan strategi yang jelas, kurangnya memotivasi anggota dan merangsang anggota dalam mengajak bekerjasama dalam tim, ,maka disarankan kepada Kepala Desa sebaiknya gaya kepemimpinan lebih memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik kepada bawahannya serta merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi

pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.

2. Pimpinan belum secara maksimal bisa mengarahkan, mempertahankan tingkah laku mencapai prestasi dan menyelesaikan pekerjaan, maka disarankan bagi Kepala Desa untuk menerapkan penghargaan yang bertujuan untuk mendorong pegawai tersebut menjadi bersemangat dalam bekerja, sehingga motivasi kerja berperan penting untuk pegawai mengarahkan dan mempertahankan tingkah lakunya dalam mencapai prestasi dan menyelesaikan pekerjaannya sendiri pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.
3. Pimpinan belum secara maksimal memberikan sanksi/hukuman dan pengawasan dalam ketepatan proses pekerjaan, sehingga disarankan kepada Kepala Desa pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan untuk lebih memperhatikan Kedisiplinan kerja dengan menerapkan sanksi/hukuman tegas yang melanggar peraturan manajemen instansi, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang baik dan efisien.
4. Pimpinan belum secara maksimal menerapkan metode dan strategi pekerjaan yang tepat sehingga kualitas kinerja pegawai dalam memenuhi ketentuan waktu yang di terapkan instansi kurang, sehingga disarankan bagi Kepala Desa untuk memperhatikan pegawai dengan penilaian kinerja lebih transparan. Oleh karena itu solusi yang dapat diterapkan adalah dengan memberikan pelatihan dan reward guna meningkatkan kualitas kinerja

pegawai pada Kantor Desa Paranjulu Kec. Sipirok. Kab. Tapanuli Selatan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Angrian Permana, M.Havidz A, Eny A&Adi N. (2019). *The Effect Of Leadership Style, Motivation and Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics*, Vol.8.ISSN:2277-8616.
- Agustina R, Gusti N,&Doddy A. (2020). *The Effect Of Leadership Style*,/////
- Kasmir . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Depok: Rajakrafindo Persada
- Edison, Emron, dkk (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan Kesatu April. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Ghozali.(2011) Aplikasi Analisis Uji Realibilitas Dengan Program SPSS. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : PT. BUMI AKSARA.
- Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. BUMI AKSARA.
- M.Andi P & M.Taufik L. (2019). *The Influence Of Leadership Style And Motivation On the Performance Of Employee*, Vol 161.
- Rina Loliyana, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Asuransi Jiwasraya DiBandar Lampung.
- Aidil A&Juwita R, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus PT.Moderland Realty,TBK.
- Okky Camilla Bianca, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rizki Pratama, (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinastransos Boyolali. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Sugiyono, (2009). Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta.
- (2014). Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: CV. ALFABETA.
- (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syahrani, Dkk. (2022). *The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On The Work Performance Of Education Services Employees, ISSN:10683844. Vol 8.No.1.*
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Organisasi Pegawai di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia. ISSN:2580-3743. Vol 7. Pekanbaru.
- Erri, D., dan Fajrin, A.N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. PERSPEKTIF, Vol.16, No.1.*
- Habe, H., dkk. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, Vol. 7, No. 2*
- Wilson., dan Simbolon, S. (2020). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pundi Mas Berjaya Medan. SMART, Vol. 4, No. 1*