



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SUKAINDAH KECAMATAN
SUKAKARYA KABUPATEN BEKASI**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SUKAINDAH VILLAGE OFFICE SUKAKARYA
DISTRICT, BEKASI REGENCY***

Rahmat Hidayat¹, Saut Panjaitan², Abdul Hayi³

¹⁻³Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

¹rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id ²saut.panjaitan@pelitabangsa.ac.id

³yhihayi27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah metode analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor desa yang berjumlah 50 orang dengan variabel independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan Kinerja Pegawai menjadi variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 31,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(2,412 > 2,012)$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 24,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(2,684 > 2,012)$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 44,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(2,976 > 2,012)$. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y=21,080 + 0,193X_1 + 0,354X_2 + 0,236X_3$ dan kontribusi pengaruh sebesar 42,6% sedangkan 57,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine how much influence Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline have on Employee Performance at the Sukaindah Village Office, Sukakarya District, Bekasi Regency. The method used is the method of data analysis using multiple linear regression analysis techniques. The population in this study were all village office employees totaling 50 people with the independent variables being Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline, while Employee Performance became the dependent variable. The results of this study indicate that the leadership style variable has a significant effect on employee performance by 31.4%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or $(2,412 > 2,012)$. Work motivation has a significant effect on employee performance by 24.5%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or $(2,684 > 2,012)$. Work discipline has a significant effect on employee performance by 44.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or $(2,976 > 2,012)$. Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y=21,080 + 0,193X_1 + 0,354X_2 + 0,236X_3$ and the contribution of the influence is 42.6%. While the remaining 57.4% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Leadership Style; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Detail Artikel:

Diterima: 28 September 2021

Disetujui: 01 Januari 2022



PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang berhasil mencapai tujuannya dan dapat memenuhi tanggung jawab sosialnya akan bergantung pada manajernya (pemimpin). Jika pemimpin dapat berorganisasi dengan baik, maka kemungkinan besar organisasi akan mencapai tujuannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin efektif yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Oleh karena itu, apabila pemimpin atau pimpinan organisasi memiliki pengaruh dan dapat membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi maka mereka akan dianggap sebagai pemimpin.

Pemerintah daerah adalah lembaga yang menjalankan roda pemerintahan, dan legitimasinya bersumber dari masyarakat. Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Organisasi atau lembaga pemerintah bertanggung jawab untuk melayani kebutuhan masyarakat di bidangnya masing-masing. Kantor Desa Sukaindah merupakan salah satu tugas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kabupaten Bekasi (khususnya kawasan Sukakarya). Kecamatan Sukakarya. Agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik, Bekasi harus memiliki pegawai yang sangat efisien.

Kantor kepala desa atau kelurahan adalah unit pemerintahan terendah di bawah camat. Pemerintahan kelurahan adalah organisasi pemerintahan, dan organisasi tersebut juga harus berpegang pada prinsip-prinsip organisasi secara umum. Organisasi kelurahan adalah pembagian struktur kerja dan struktur hubungan kerja antara sekretaris kelurahan dan ketua sekretariat kelurahan, mereka bekerja sama melalui sistem untuk mencapai tujuan bersama.

Jika pemimpin organisasi mengembangkan gaya kepemimpinan kontingensi, kinerja dapat dicapai secara efektif. Metode kontingensi adalah metode yang menunjukkan bahwa teknik manajemen yang paling membantu untuk mencapai tujuan organisasi mungkin berbeda dalam situasi atau lingkungan yang berbeda. Metode ini disebut juga dengan metode darurat / situasional.

Motivasi adalah cara memberikan motivasi yang dapat membangkitkan kegembiraan seseorang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan digabungkan dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, motivasi mempertanyakan



bagaimana cara membimbing kemampuan dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan bagian dari terciptanya karyawan yang profesional, sehingga harus menjadi panutan bagi masyarakat. Disiplin adalah kemauan dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perundang-undangan yang ada di sekitarnya, serta sikap atau perilaku seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan prosedur dan aturan tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini diwujudkan dalam bentuk perilaku dan tindakan.

Dari hasil kinerja karyawan dan rencana yang dijalankan antara keduanya, terdapat perbedaan antara pimpinan lama tahun 2018 dengan pimpinan baru tahun 2019. Untuk pengembangan kantor desa itu sendiri dan kesejahteraan masyarakat serta lebih banyak hal dan kegiatan yang positif telah dilakukan, dan hasil yang baik telah dicapai. Melihat banyaknya pengaduan masyarakat di kantor desa merupakan bagian tak terpisahkan dari birokrasi pelaksana, birokrasi tersebut memiliki tanggung jawab dan kewenangan di bidang pelayanan publik, termasuk pendaftaran Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK).

Disini aparatur pemerintah khususnya aparatur pemerintah daerah mengalami ketidaksesuaian dalam proses kegiatan pelayanan kepada masyarakat, termasuk pihak yang berwenang mengurus kebutuhan masyarakat dan peralatan pekerjaan yang tidak berada di lokasi pelayanan pada jam kerja. Waktu tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga masyarakat kesulitan untuk menyelesaikan kepentingannya sendiri, pegawai tidak merespon keluhan dari masyarakat, dan sikap serta perilaku pegawai di komunitas pengabdian yang acuh tak acuh, dan pengabdian masyarakat untuk kelompok tertentu terkesan berbeda.

Namun nyatanya pegawai di Kantor Desa Sukainda masih kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan masih tingginya tingkat ketidakhadiran warga desa di Desa Sukaindah, seperti terlihat pada Tabel 1 berikut:



Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Pegawai Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya
Kabupaten Bekasi
Pada Bulan Januari-Desember 2019

No	Bulan	Jumlah Hari Efektif	Absensi		
			S	I	A
1	Januari	22	5	3	17
2	Februari	19	3		15
3	Maret	20	3	2	20
4	April	20	5	1	16
5	Mei	21	4	3	22
6	Juni	15	2	1	13
7	Juli	23	3	3	25
8	Agustus	22	7	2	18
9	September	21	5	2	20
10	Oktober	23	3	3	22
11	November	21	2	1	20
12	Desember	20	3	1	22
	Jumlah	247	45	22	230

Sumber: Data Desa Sukaindah, 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa adanya informasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, dan atasan kurang memberikan kejelasan sanksi atas pelanggaran disiplin. Selain masih adanya tindakan disipliner di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya, terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, misalnya masih ada pegawai yang terlambat, keterlambatan kerja, dan lain sebagainya. Penurunan disiplin kerja dapat dinyatakan sebagai penyebab penurunan produktivitas pegawai. Masalah kedisiplinan peserta organisasi, baik itu atasan maupun bawahan, akan memberikan dampak kinerja bagi organisasi.

Mengingat status dan pentingnya masalah ini, sebagai penulis, saya tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?



3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat kegunaan secara teoritis dan praktis kepada berbagai pihak yang membaca:

1. Manfaat Teoritis, semoga hasil kesimpulan daripada penelitian karya ilmiah ini akan menjadi sarana pengembangan teori ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam manajemen pemasaran yang selama ini diperoleh dibangku kuliah untuk kemudian diimplementasikan pada dunia realistik.
2. Manfaat Praktis, semoga hasil penelitian ini akan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para halayak yang membaca dan menambah wawasan serta informasi bagi lembaga pemerintahan desa dalam pengolahan SDM yang lebih baik.

Sumber daya manusia menurut Almasri, (2016). Pengertian sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu mikro dan makro. Definisi mikro sumber daya manusia mengacu pada orang atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi, disebut personel, karyawan, karyawan, atau tenaga kerja. Sedangkan definisi makro adalah penduduk atau warga negara yang telah memasuki negara atau wilayah atau wilayah tertentu, mereka telah memasuki usia kerja, terlepas dari apakah mereka bekerja atau tidak.

Agar organisasi menjadi unit kerja yang efektif dan meningkatkan efektivitas serta hasil sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan. Jika Anda membandingkan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen umum atau manajemen sumber daya lainnya, Anda memiliki hak istimewa. Karena yang dikelola adalah seseorang, maka sukses tidaknya pengelolaan sumber daya manusia akan berdampak sangat signifikan bagi setiap organisasi.



Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni, dapat secara efektif mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, organisasi dan masyarakat. Menurut Bahri et al., (2017) Manajemen sumber daya manusia mengacu pada penarikan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi.

Menurut Susan, (2019). "Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi dan memberi kompensasi kepada karyawan dan mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan hal-hal yang terkait dengan peradilan."

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi agar mencapai suatu tujuan atau keberhasilan tertentu secara efektif dan efisien.

Kinerja atau prestasi kerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya serta tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Secara etimologis, performance berasal dari kata performance. Sebagaimana dikemukakan oleh Marjaya et al., (2019), istilah "kinerja" berasal dari kata prestasi kerja atau kinerja aktual (prestasi kerja seseorang atau pencapaian aktual), yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Tirtayasa et al., (2019) "Kinerja adalah hasil dari seseorang yang berhasil menyelesaikan suatu tugas. Suatu pekerjaan dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, atau dengan bagaimana seseorang diharapkan untuk melakukan sesuai dengan tugas yang diberikan. Ini berkaitan dengan kinerja. Kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuknya dan melaksanakan tugas. "

Menurut Sukmawati et al., (2020). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang direferensikan dan diukur dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan regulasi, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu menurut Marjaya et al., (2019). Kinerja yaitu Seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, mencapai hasil kerja untuk mencapai



tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, dan mematuhi etika atau etika.

Kinerja berkaitan dengan perilaku misi atau tujuan organisasi, atau produk atau jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Kinerja karyawan akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kinerja tinggi dan kinerja profesional dalam menjalankan suatu pekerjaan dapat membantu organisasi meningkatkan tingkat keberhasilannya dan secara otomatis membawa dampak yang positif terhadap tujuan organisasi. Arti dari pandangan ini adalah bahwa kinerja adalah perhatian terhadap perilaku misi atau tujuan organisasi, atau produk yang dihasilkan oleh perilaku tersebut atau *service attention*.

Kinerja karyawan akan mempengaruhi tujuan organisasi. Ketika mereka bekerja dengan kinerja tinggi, para profesional dapat membantu organisasi meningkatkan tingkat keberhasilan dan secara otomatis berdampak positif pada tujuan organisasi. (Mottoh et al., 2015).

Berdasarkan pemahaman kinerja terhadap pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan dalam organisasi, dan hasil pekerjaan tersebut dapat dikaitkan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi, mengatur, membimbing dan mengkoordinasikan upaya orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Egie et al., (2019). Kepemimpinan adalah proses aktivitas seseorang yang mempromosikan orang lain melalui kepemimpinan, bimbingan, dan pengaruh untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan. . Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kepemimpinan adalah Pilar Pengembangan Organisasi karena tanpa Pemimpin yang baik akan kesulitan mencapai tujuan organisasi. Jika pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, orang tersebut perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinannya. Hal ini diakibatkan karena Perilaku dan strategi merupakan hasil dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap. Pemimpin sering menggunakan perilaku dan strategi tersebut ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan. (Sunarsi et al., 2018).



Gaya kepemimpinan dianggap sebagai kombinasi dari berbagai karakteristik, sifat, dan perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan. T. Rokhani et al., (2020). Memandang kepemimpinan sebagai model yang berkaitan dengan perilaku manajemen, yang bertujuan untuk mengintegrasikan kepentingan dan pengaruh organisasi atau individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Egie et al., (2019) Kepemimpinan adalah studi yang komprehensif tentang bagaimana membimbing, mempengaruhi dan mengawasi orang lain agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tatanan ilmu yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan berkembang seiring dengan perkembangan kehidupan manusia

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu agar bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja merupakan suatu cara untuk mendorong seseorang dari dalam dan luar diri seseorang agar seseorang memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi keberhasilan pencapaian tujuan bersama.

Menurut pernyataan Fadhil *et al*, (2018), Motivasi adalah motivasi yang ditimbulkan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Sama seperti kekuatan seseorang untuk mengambil tindakan atau tidak, pada hakikatnya adanya motivasi internal dan eksternal bergantung pada ketangguhan direksi, yang dapat bersifat positif maupun negatif. Sementara itu, Tamarindang *et al.*, (2017) percaya bahwa motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai, karena keinginan orang untuk memotivasi mereka untuk melakukan tindakan tersebut, motivasi dan nilai-nilai ini mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya.

Motivasi adalah satu hal yang mempengaruhi perilaku masyarakat, motivasi disebut juga dorongan, keinginan, dukungan atau kebutuhan, yang dapat membangkitkan dan memiliki motivasi untuk mengurangi dan mewujudkan self-drive. Menurut Bahri et al, (2017) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan mental dan sikap mental manusia, yang dapat memberikan energi, mendorong aktivitas atau tindakan dan membimbing perilaku untuk memenuhi kebutuhan atau mengurangi kebutuhan yang tidak seimbang.



Menurut Radiman et al., (2019) menunjukkan bahwa motivasi adalah suatu proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja dari luar untuk membuat mereka ingin melakukan apa yang telah ditentukan. Motivasi mengacu pada kekuatan yang menghasilkan, membimbing, dan menopang upaya dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep umum, dan kami menggunakannya untuk menjelaskan Beberapa pola perilaku diamati. Motivasi kerja dapat menstimulasi atau meningkatkan semangat kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu jenis motivasi yang dapat memotivasi karyawan untuk mulai bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi mendorong perilaku, mempengaruhi, dan mengubah perilaku.

Disiplin adalah pilar yang mendukung organisasi sektor publik (pemerintah) dan sektor swasta dalam berhasil mencapai tujuan organisasi. Untuk tujuan ini, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disipliner kepada karyawan organisasi tersebut. Bagi karyawan, disiplin adalah salah satu kunci sukses dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Di sisi lain, organisasi juga akan mendapat manfaat dari penerapan kebijakan disipliner. Tanpa adanya ancaman disiplin dan tindakan disipliner, efektivitas organisasi akan sangat terbatas.

Disiplin kerja berguna bagi setiap karyawan untuk mematuhi norma dan kebijakan yang ditetapkan di perusahaan guna memperoleh hasil kerja yang terbaik. Menurut Mestika et al., (2020) disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap semua kebijakan yang berlaku di perusahaan secara lisan dan tertulis, dan jika meloloskan aturan tersebut maka siap untuk diberi sanksi.

Disiplin adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia Yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik (Tanjung et al, 2015).

Menurut Ichsan. et al., (2020) meyakini bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat, hormat, ketaatan dan ketaatan kepada yang berlaku pada saat itu, baik tertulis maupun tidak, serta mampu melaksanakan jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dan hindari sanksi. Disiplin adalah pelatihan, terutama pelatihan pikiran dan sikap, untuk membangkitkan pengendalian diri dan mengembangkan kebiasaan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Menurut Yap et al., (2020) disiplin adalah sikap untuk menghormati aturan dan regulasi perusahaan yang ada di antara karyawan dan menyebabkan mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan regulasi perusahaan.

Dari beberapa definisi disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan kemauan seseorang untuk mengamati dan mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku pada lingkungan sekitarnya.

Rumusan hipotesis dalam penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi ini adalah:

Hipotesis pertama : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Kedua: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

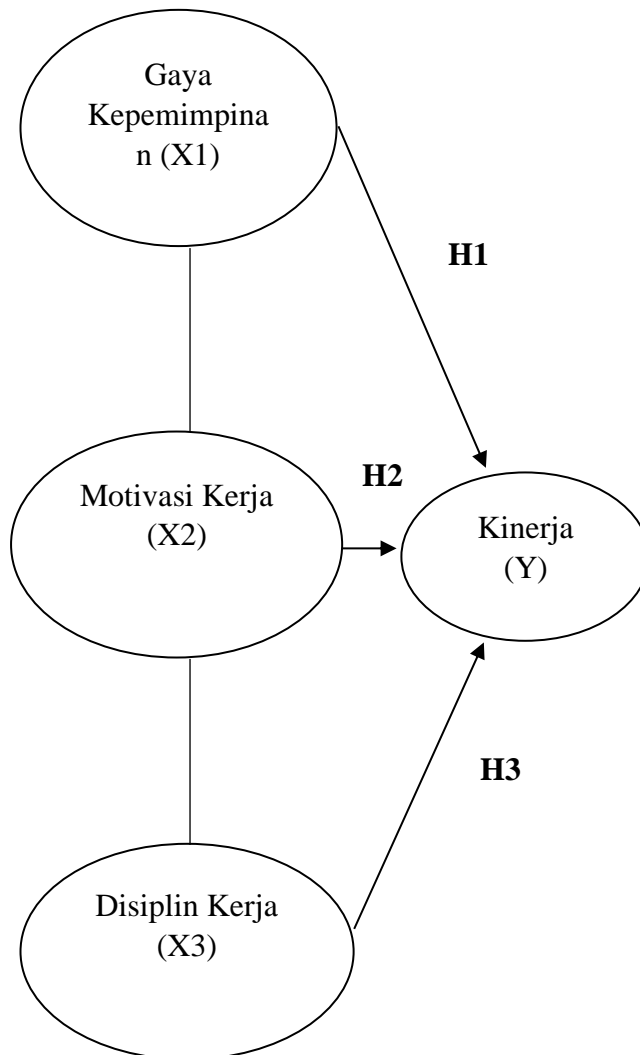
Hipotesis Ketiga: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Desa.

METODOLOGI

Dengan menekankan pada aspek pengukuran obyektif penelitian fenomena sosial, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Ferawati (2017), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis yang digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data, dan melakukan analisis data kuantitatif / statistik. Kuantitatif artinya dalam penelitian ini dilakukan uji statistik, terutama untuk mengukur tingkat pengaruh antar variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas adalah gaya kepemimpinan yang diwakili oleh (X1). Variabel independen kedua adalah motivasi yang diwakili oleh (X2). Variabel independen ketiga adalah disiplin kerja yang direpresentasikan oleh (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai yang direpresentasikan oleh (Y). Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Populasi penelitian adalah 50 pegawai di Desa Sukaindah. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan teknik sampling jenuh dan metode survei kuesioner untuk pengambilan sampel yaitu pengambilan sampel dengan jumlah sampel 50 orang. Metode survei kuesioner adalah dengan menanyakan beberapa pertanyaan kepada semua responden. Subjek penelitian adalah seluruh perangkat desa yang menjadi peserta di Desa Sukaindah.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, Mengobservasi/ Mengamati langsung di Kantor Desa Sukaindah sebagai objek penelitian terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sukaindah.



2. Data kuesioner, pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja yang diberikan kepada 40 pegawai desa dengan menggunakan skala penilaian responden 1-5, dimana skala 1 (Sangat Tidak Setuju) 2 (Tidak Setuju) 3 (Netral) 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju).
3. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan jurnal, teori yang terkait dan literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

PEMBAHASAN

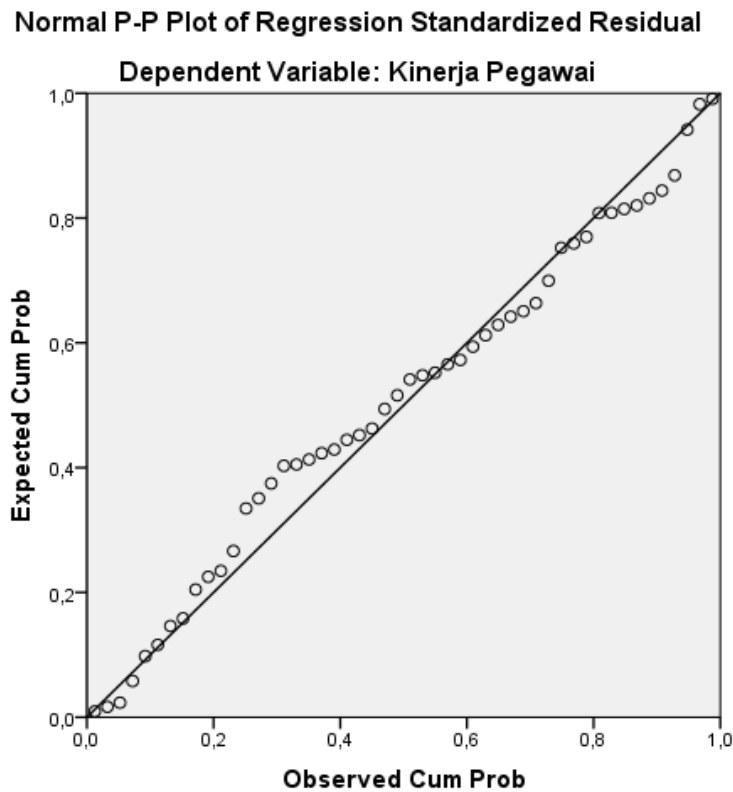
Uji Validitas merupakan ujian untuk mengukur sejauh mana keakuratan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang hendak diukur. Berdasarkan r tabel diketahui bahwa nilai r tabel adalah 0,273. Berikut merupakan uji validitas terhadap butir butir instrument pengukuran dalam semua variabel. Berdasarkan hasil analisis uji validitas semua variabel dapat diketahui bahwa dari 10 butir pertanyaan penelitian semuanya memperoleh nilai $> 0,273$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pengukuran yang digunakan dalam variabel Gaya Kepemimpinan sudah valid.

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur dari seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Sesuatu variabel dapat dinyatakan reliabilitas jika nilai Cronbach's Alpha (α) berada pada nilai lebih dari 60% atau 0,60. Berdasarkan penghitungan menggunakan program spss maka didapatkan nilai Cronbach's Alpha (α) setiap variabel menunjukkan bahwa semua data reliable.

Agar suatu penelitian dapat berjalan dengan baik dan data yang digunakan baik, maka suatu model suatu penelitian harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut didapat atau bersumber dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji data dari keempat variabel penelitian yang hendak dianalisis.

Suatu model regresi dapat dikatakan normal jika arah penyebaran datanya mengikuti atau berada pada sekitar garis diagonal Scatter P-Plot atau bisa juga dilakukan dengan metode uji analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Grafik Data P-plot



Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2021

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa titik data penyebaran mengikuti dan berada disekitar garis arah diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Untuk lebih menyakinkan normalitas data maka penelitian melakukan uji normalitas kolmogorov-smirnov dan shapiro-wilk. Hasil ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,100	50	,200 [*]	,979	50	,491

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan hasil uji kolmogrov-smirnov dan shapiro-wilk sebesar 0,200 dan 0,491 lebih besar dari 0,050 sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan analisis linear berganda menggunakan program SPSS maka dapat dihasilkan sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,080	3,694		5,707	,000
	Gaya Kepemimpinan	,193	,080	,295	2,412	,020
	Motivasi Kerja	,354	,132	,301	2,684	,010
	Disiplin Kerja	,236	,079	,365	2,976	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi yang mempersertasikan pengaruh variabel X1,X2 dan X3 terhadap Y. Sebagai berikut.

$$Y=21,080 + 0,193 + 0,354 + 0,236$$

Model regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta= 21,080

Nilai konstanta bernilai positif artinya apabila gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dianggap konstan maka kinerja sebesar 0,653.

2. Gaya Kepemimpinan (X1)= 0,193

Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,193 memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu skor gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,193 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

3. Motivasi Kerja (X2)= 0,354

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,354 memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu skor gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,354 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4. Disiplin Kerja (X3)= 0,236

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,236 memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu skor gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,236 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa jika skor gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.

Pengujian hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja dihitung menggunakan uji t, hasil uji t menggunakan program SPSS mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,412	2,012	0,020	H1 Diterima
Motivasi Kerja	2,684	2,012	0,010	H2 Diterima
Disiplin Kerja	2,976	2,012	0,005	H3 Diterima

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan analisis setiap hipotesisnya sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh *Sig* sebesar 0,020 dan $t_{hitung} = 2,412$ sedangkan $t_{tabel} = 2,012$ karena nilai *Sig* < 0,050 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H1 diterima, itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja diperoleh *Sig* sebesar 0,010 dan $t_{hitung} = 2,684$ sedangkan $t_{tabel} = 2,012$ karena nilai *Sig* < 0,050 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H1 diterima, itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis variabel Disiplin Kera terhadap Kinerja diperoleh *Sig* sebesar 0,005 dan $t_{hitung} = 2,976$ sedangkan $t_{tabel} = 2,012$ karena nilai *Sig* < 0,050 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H1

diterima, itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sukaindah, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama: pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai $Sig = 0,020$ dan $t_{hitung} = 2,412$ sedangkan $t_{tabel} 2,012$. Karena $sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima, itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y). Besarnya kontribusi pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,193 atau jika di persentasikan adalah sebesar 19,3 %.
2. Hasil uji hipotesis kedua: pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai $Sig = 0,010$ dan $t_{hitung} = 2,684$ sedangkan $t_{tabel} 0,012$. Karena nilai $sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_2 diterima, itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y). Besarnya kontribusi pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,354 atau jika dipersentasikan adalah sebesar 35,5%.
3. Hasil uji hipotesis ketiga: pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai $sig = 0,005$ dan $t_{hitung} = 2,976$ sedangkan $t_{tabel} 2,012$. Karena $Sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_3 diterima, itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y). Besarnya kontribusi pengaruh variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,236 atau jika dipersentasikan adalah sebesar 23,6%.
4. Secara bersama-sama atau simultan diperoleh nilai $sig = 0,000$ dan $f_{hitung} 11,377$, sedangkan berdasarkan perhitungan statistik untuk nilai $f_{tabel} = 2,81$. Karena nilai $sig < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka itu berarti terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y). Besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 0,426 atau jika di persentasikan 42,6%. Sedangkan 57,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Desa

Kantor desa harus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai, karena ketika ketiganya bekerja secara terkoordinasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan desa yang baik dan efektif. Pemerintah bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

- a. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, perlu diperhatikan lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Desa Sukaindah perlu dikaji lebih lanjut. Hal ini perlu dilakukan agar dapat dijadikan sebagai pembanding dan pelengkap penelitian ini.
- b. Disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan populasi yang berbeda dan cakupan yang lebih luas dari penelitian ini. Kemudian menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga dapat lebih spesifik menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- [1] Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM., Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- [2] Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- [3] Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- [4] Dr. HASRUDY TANJUNG. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 151(01), 10–17. <http://jurnal.umsu.ac.id>
- [5] Egie, D., Sumardi Hr, & Nurhayati, N. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN INDRAMAYU. *Jurnal Investasi*, 5(2), 72–79. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.30>



- [6] Eri Susan, 2019:1. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- [7] Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- [8] Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. In *Jurnal Agora* (Vol. 5, Issue 1, pp. 1–131). http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- [9] Gunanto, D. S., Suprihati, S., & Aristi, F. W. (2018). Pengaruh Financing To Deposit Ratio (Fdr), Dana Pihak Ketiga (Dpk) Dan Return on Asset (Roa) Terhadap Pembiayaan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 2(02), 598–608. <https://doi.org/10.29040/jie.v2i02.316>
- [10] Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- [11] Mestika K Malau, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- [12] Mottoh, S. N. (2015). PENGARUH TRANSFORMASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: DINAS KESEHATAN MANADO). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 436–446.
- [13] Ngongo, M. H. L., & Duka, G. B. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STIPAS KEUSKUPAN AGUNG KUPANG. *JURNAL SELIDIK*, 1(1), 47–57.
- [14] Nurushobakh, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 124–134.
- [15] Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, L. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) – I BUKITBARISAN MEDAN. *JURNAL DARMA AGUNG*, Volume 28(2), 24.
- [16] Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- [17] Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PELATIHAN, ETOS KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *JURNAL DIMENSI* (Vol. 9, Issue 3, pp. 461–479). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2722/1893>
- [18] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>
- [19] Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1599–1606. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16229>
- [20] Tri, C., & Rokhani, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>



- [21] Yasti Valen Ginting, Steven Yap, C. Y. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 122–136. <http://ejournal.lmiimedan.net>