

**MODE KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DIFASILITASI
DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI PENANGGULANGAN KEBAKARAN
DAN BENCANA DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Tesis

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Mendapatkan Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

ANDHAN SANTANA

NIM.20402200160

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAGEMET
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMRANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**MODE KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI FASILITASI DISIPLIN KERJA
PADA PEGAWAI PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN BENCANA
DIKABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun Oleh :

ANDHAN SANTANA

NIM 20402200160

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan Sidang Panitia Ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 25 Februari 2023

Pembimbing,



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.

NIK.21049030

**MODE KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI FASILITASI DISIPLIN KERJA
PADA PEGAWAI PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN BENCANA
DIKABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun Oleh :

**ANDHAN SANTANA
NIM 20402200160**


Tesis ini telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal, 31 Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

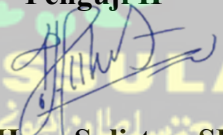
Pembimbing


Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK.21049030

Penguji II

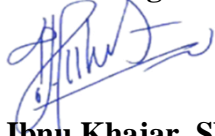

Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si
NIK. 210499045

Penguji II


Prof. Dr. Heru Sulistvo, SE, M.Si
NIK. 210493032

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal, 31 Mei 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen


Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDHAN SANTANA
NIM : 20402200160
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul : **MODE KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI FASILITASI DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN BENCANA DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 31 Mei
2024

Yang menyatakan,



Andhan Santana
NIM 20402200160

*Coret yang tidak perlu

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :



Nama : ANDHAN SANTANA
NIM : 20402200160
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

**MODE KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI FASILITASI DISIPLIN KERJA
PADA PEGAWAI PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN BENCANA
DIKABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

merupakan hasil karya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya orang lain, kutipan pendapat dan tulisan orang lain dikutip sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku. Tesis yang penulis ajukan benar-benar asli dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Unissula maupun di perguruan tinggi lainnya. Tesis ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang dipublikasikan oleh orang lain, dan atau penulis sendiri secara tertulis telah mencantumkan dengan jelas nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka.

Saya bersedia menarik tesis yang telah diajukan, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam tesis ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lainnya yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

<p>Pembimbing</p>  <p><u>Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.</u> NIK. 210492030</p>	<p>Semarang, 31 Mei 2024</p> <p>Yang menyatakan,</p>  <p><u>Andhan Santana</u> NIM 20402200160</p>
--	---

ABSTRAK

MODE KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DIFASILITASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN BENCANA DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

Andhan Santana
Program Studi Magister Manajemen

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mode kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai difasilitasi oleh disiplin kerja pada pegawai penanggulangan kebakaran dan bencana di Kabupaten Kotawaringin Barat. Metodologi asosiatif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Semua pegawai penanggulangan kebakaran dan bencana di Kabupaten Kotawaringin Barat menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan berjumlah 100 responden. Kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)*, (2) Analisis model struktural/*structural model analysis (inner model)*, dan (3) Uji Sobel analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,267, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,259, (3) pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,933, (4) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,027, (5) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,052, (6) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan dengan nilai 0,048 artinya disiplin kerja berperan sebagai variabel *intervening* (mediator), dan (7) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan dengan nilai 0,011 artinya disiplin kerja berperan sebagai variabel *intervening* (mediator).

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

ABSTRACT

THE MODE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ONEMPLOYEE PERFORMANCE FACILITASI BY THE WORK DISCIPLINE IN EMPLOYEE OF FIRE AND REMOVAL OF NATURAL RESISTANCE REGENCY KOTAWARINGIN BARAT

Andhan Santana

Master of Management Study Program

The purpose of this study was to determine the mode of leadership and work motivation on employee performance fasilitasi by work discipline at the employee of fire and removal of natural resistance regency Kotawaringin Barat. Quantitative associative methodology is used in this research. All employees of the Medan City Fire Prevention and Service Office became the population in this study. The sample used was 100 respondents. Questionnaires that have been tested for validity and reliability are the data collection techniques used. The data analysis used in this study were: (1) Analysis of the measurement model analysis (outer model), (2) Structural model analysis (inner model), and (3) Single test path analysis.). The results showed that (1) the influence of leadership on employee performance was positive and significant with a value of 0.267, (2) the effect of work motivation on employee performance was positive and significant with a value of 0.259, (3) the influence of leadership on employee work discipline was positive and significant. with a value of 0.933, (4) the effect of work motivation onemployee work discipline is positive and significant with a value of 0.027, (5) the effect of work discipline on employee performance is positive and significant with a value of 0.052, (6) the influence of leadership on employee performance through work discipline positively and significantly with a value of 0.048, meaning that work discipline acts as an intervening variable (mediator), and (7) the effect of work motivation on performance through work discipline is positive and significant with a value of 0.011 which means that work discipline acts as an intervening variable (mediator).

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Stara Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dengan Judul **“Mode Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Difasilitasi Oleh Disiplin Kerja Pada Pegawai Penanggulangan Kebakaran Dan Bencana Dikabupaten Kotawaringin Barat”**

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/i. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Kepada Ayahanda Iim Abdurrahim dan Ibunda Siti Sarinah yang telah menyayangi , memberi semangat serta motivasi kepada penulis.
2. Tersayang dan Tercinta Tira Puspitasari, ST., MT., (Istri), Arza Huda Narendra (Anak) dan Talitha Husna Lutfhia (Anak) yang telah menyayangi, memberi semangat serta motivasi kepada penulis.
3. Bapak Syahruni. S.Hut., M.Si Sebagai Kepala Pelaksana BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat.

4. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Sultan Agung Semarang.
5. Bapak Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si., Dosen Pembimbing I yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya dan memberikan masukan, saran dan perbaikan,
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Universitas Sultan Agung Semarang yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga kiranya Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya. Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pangkalan Bun, 31 Mei 2024

Penulis,


Andhan Santana

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan penelitian	5
1.4. Manfaat penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.2. Tujuan dan Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai	9
2.1.3. Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.4. Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.5. Kepemimpinan.....	11
2.1.6. Tujuann dan dan Fungsi Kepemimpinan	14
2.1.7. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan	15
2.1.8. Indikator Kepemimpinan	20
2.2. Motivasi Kerja	21
2.2.1. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja.....	21
2.2.2. Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
2.2.3. Indikator Motivasi Kerja.....	25
2.3. Disiplin Kerja.....	25
2.3.1. Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja	27

2.3.2.	Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
2.3.3.	Indikator Disiplin Kerja	29
2.4.	Hipotesis Penelitian dan Kerangka Konseptual	29
2.4.1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	30
2.4.2.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja	31
2.4.3.	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja.....	31
2.4.4.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	32
2.4.5.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	33
2.4.6.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.....	34
2.4.7.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.....	35
2.4.8.	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja	36
BAB 3	METODE PENELITIAN	38
3.1.	Pendekatan Penelitian	38
3.1.1.	Defenisi Operasional.....	38
3.1.2.	Kinerja	38
3.1.3.	Kepemimpinan	38
3.1.4.	Motivasi Kerja	39
3.1.5.	Disiplin Kerja	39
3.1.6.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
3.1.7.	Sampel.....	40
3.1.8.	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	40
3.1.9.	Uji Instrumen	41
3.1.10.	Uji Validitas	41
3.1.11.	Uji Reliabilitas	42
3.2.	Teknik Analisis Data	42
3.2.1.	Analisis Jalur.....	42

3.2.2. Pengujian Hipotesis.....	43
3.2.3. Dirrect effect (pengaruh langsung)	43
3.2.4. Inderect Effect (pengaruh tidak langsung)	44
3.2.5. Partial Least Square (PLS)	44
3.2.6. Analisis Efek Mediasi (mediation effects).....	44
3.2.7. Analisis Model Pengukuran (outer models).....	45
3.2.8. Analisis Model Pengukuran (<i>inner models</i>).....	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1. Deskripsi Data Responden	46
4.1.2. Analisis Data Penelitian	51
4.2 Pembahasan	60
4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	60
4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	62
4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	63
4.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	64
4.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	66
4.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.....	67
4.2.7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.....	69
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
5.3 Keterbatasan dan Agenda Lebih Lanjut.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
Lampiran 1	78
Lampiran 2	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat Periode 2015 – 2023.....	3
Tabel 2. Bagan Teori Dua Faktor Herzberg	24
Tabel 3. Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 4. Indikator Kepemimpinan.....	39
Tabel 5. Motivasi Kerja	39
Tabel 6. Disiplin Kerja.....	39
Tabel 7. Pegawai Petugas Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun	40
Tabel 8. Skor Jawaban Instrumen.....	41
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 12. Data Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	48
Tabel 13. Data Deskriptif Variabel Motivasi	49
Tabel 14. Data Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 15. Data Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 16. Composite Reliability	52
Tabel 17. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	53
Tabel 18. R-Square	53
Tabel 19. F-Square	54
Tabel 20. Direct Effect	56
Tabel 21. Indirect Effect.....	58
Tabel 22. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	59
Tabel 23. Total Effect.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Capaian Indeks Kapasitas Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.....	2
Gambar 2	Hubungan Mekanisme Orgnnisasi, Mekanisme Kelompok, Karateristik	10
Gambar 3	Path Goal Theory Leadership	17
Gambar 4	Path Goal Theory Leadership	18
Gambar 5	Kombinasi Pemimpin dan Kematangan Bawahan.....	19
Gambar 6	Teori Motivasi Jenjang Kebutuhan Maslow	22
Gambar 7	Teori Pengharapan	25
Gambar 8 .	Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 9 .	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Disipin Kerja ..	31
Gambar 10	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Disipin Kerja ..	32
Gambar 11	Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .	33
Gambar 12	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ..	34
Gambar 13	Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin.....	35
Gambar 14	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin.....	36
Gambar 15.	Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.....	37
Gambar 16.	Diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini	43
Gambar 17 .	Efek Mediasi.....	57

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau kerja tentu terkait dengan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin tinggi tingkat kemauan dalam bekerja dan memperoleh kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah tingkat keberhasilan kerja dan kepuasan yang didapat.

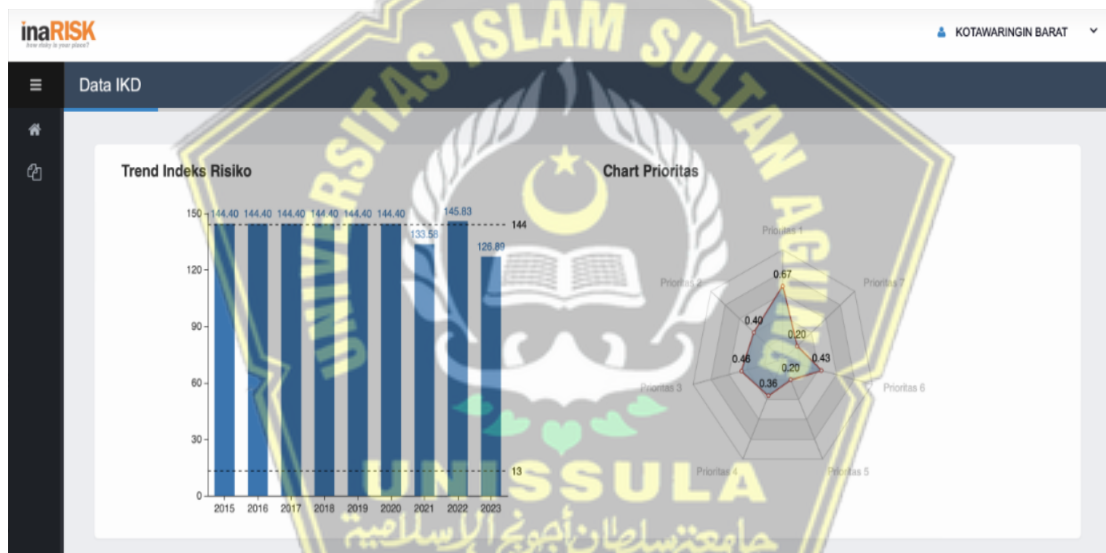
Kinerja seseorang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga menjadi penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh kekuasaan gerak, ritual dan urutan kerja sesuai prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Robbins (2012:136) menegaskan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja. Para pemimpin yang tinggi dalam struktur prakarsa dan pertimbangan, cenderung lebih sering mencapai kinerja dan kepuasan bawahan. Jadi dapat diinterpretasikan bahwa faktor kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai.

Fenomena gap yang terjadi di BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat dan Instansi yang berperan dalam penanggulangan bencana terdapat **permasalahan**

mengenai kompetensi sumber daya manusia, sehingga rendahnya Indek Kapasitas Daerah (IKD) dalam melakukan penanggulangan bencana daerah, IKD merupakan parameter kesiapan daerah dalam melakukan penanggulangan bencana sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh BNPB serta masih terdapat sumber daya manusia yang kurang memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Fenomena IKD Kabupaten Kotawaringin Barat yang di ampu oleh BPBD Kabupaten Kotawaringin barat disajikan di Gambar 1 yang menunjukkan bahwa IKD dari Tahun 2015 hingga 2023.



Gambar 1 Capaian Indeks Kapasitas Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat

TOTAL KESELURUHAN KEJADIAN KARHUTLA PERIODE 2015 - 2023



Tahun	Jumlah Kejadian	Luas Lahan Terdampak (Ha)	Luas Lahan yang Ditangani (Ha)
2015	206	22.206	2.926
2016	24	352	203
2017	2	4	4
2018	18	154	108
2019	192	418	230
2020	47	80	72
2021	43	427	189
2022	24	160	75
2023	138	674	333

**Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat
Periode 2015 - 2023**

Dari tabel 1 dapat kita simpulkan bahwa nilai IKD BPBD Kabupaten Kotawaringin Barat sangat rendah, semakin tinggi diagram suatu daerah maka semakin rendah kapasitas suatu daerah dalam melakukan penanggulangan bencana. Pada tabel 1.2 bisa terlihat bagaimana jumlah kejadian karhutla dan luas yang terbakar tidak diikuti oleh penanganan yang maksimal.

Dengan disiplin kerja Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok apalagi sesuatu yang bergerak dalam kebencanaan serta kemanusiaan yang membutuhkan disiplin sangat tinggi

Berdasarkan **research gap** pada hasil penelitian Rida Yanti, Khusnul Fikri, Fitri Ayu (2022) dengan **KESIMPULAN** Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia.

Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia.

Hasil penelitian Puji Haryanto (2017) **KESIMPULAN** Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial antara gaya kepemimpinan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Top and Top Apparel.

Untuk memahami fenomena gap dan reseach gap ini perlu dilakukan analisis hasil eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja baik secara empiris dan konseptual. Berdasarkan ini dinyatakan ketiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan menemukan alternatif terhadap masalah kinerja tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap dan reseach gap yang telah dibahas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja” Adapun pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi

yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
5. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di personil penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
6. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap personil penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
7. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian diharapkan dapat memberikan padangan baru terhadap kinerja suatu organisasi, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
3. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
5. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
6. Kemampuan disiplin kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.

7. Kemampuan disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.

1.4. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis:
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja melalui kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variable-variabel yang berbeda.
2. Manfaat secara praktis:
 - a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau perusahaan.
 - b. Dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan perusahaan dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. Bagi para pihak yang terkait termasuk Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance* yang dapat diartikan dengan 1) Pekerjaan, perbuatan atau 2) Penampilan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Jadi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Rasydin (2020) menegaskan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan atau kemampuan yang dipertimbangkan untuk mencapai kesuksesan.

Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sementara itu Groundland (dalam Anwar, 2014) mendefinisikan kerja sebagai penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh kekuasaan gerak, ritual dan urutan kerja sesuai prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Robbins (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dilihat dari karakteristik personil kerja merupakan kemampuan, keterampilan kepribadian dan motivasi untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik (Mulyasa, 2013).

Kinerja pegawai juga berkaitan dengan bagaimana dia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi. Dua jenis pekerjaan, tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk beluk pekerjaan tersebut. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik pegawai mengenal kegiatan antara personal

dengan anggota lain organisasi termasuk mengenai konflik, mengolah waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri.

Peneliti lain Colquitt, Lepine, Wasson, (2012) mengemukakan bahwa organizational commitment dapat dipengaruhi oleh organizational mechanism, group mechanism, individual characteristics dan individual mechanisms. Menurut Kreitnes dan Kinicku, kinerja seseorang akan tampak dari sifat, perilaku, hasil dan kontingensi (Wibowo, 2017), sedangkan menurut Robbins (2012) kinerja individu akan diukur dari hasil pekerjaannya, perilaku serta sikap.

Hasil penelitian Risky Nur Adha (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas, bila kinerja dihubungkan dengan karyawan maka kinerja itu adalah sikap, perilaku dan hasil yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan terlihat dari hasil yang dicapai dalam pembelajaran, membimbing dan mengarahkan siswa, bagaimana perilakunya dan juga kepribadiannya. Jadi kompetensi professional.

Oleh sebab itu, kinerja yang tinggi akan tampak dari profesionalnya dalam melaksanakan tugas Wibowo (2017) mengemukakan untuk menilai kinerja diperlukan empat pendekatan yakni : 1) Pendekatan sikap, ini menyangkut penilaian terhadap sikap atau karakteristik individu. Sifat biasanya diukur dalam membentuk inisiatif, kecepatan membuat keputusan dan ketergantungan. 2) Pendekatan perilaku, ini berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kinerja kegiatan antara personal dengan anggota lain organisasi termasuk mengenai konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri. 3) Pendekatan hasil, ini

berkaitan dengan seberapa baik individu dapat menyelesaikan pekerjaannya. 4) bagaimana usahanya menyelesaikan tugas.

2.1.2. Tujuan dan Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai

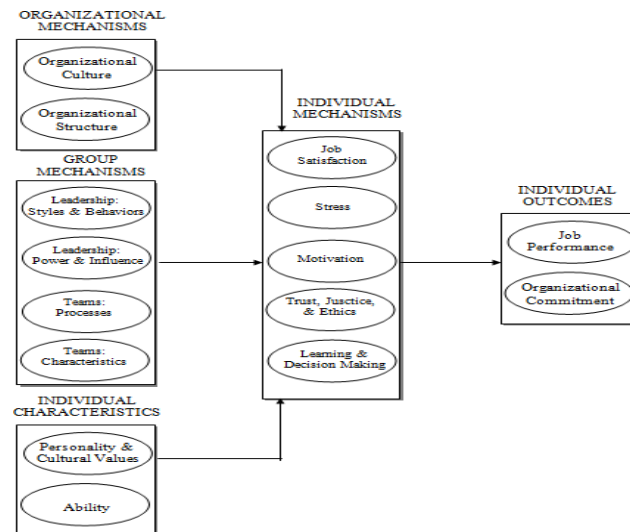
Menurut Suryoto sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2009) mengemukakan beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

- a. Saling mengerti antar karyawan
- b. Mengapresiasi hasil kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk selalu melakukan yang terbaik
- c. Memberikan kelonggaran pada karyawan agar bisa saling berdiskusi sesuai dengan keinginan dan inspirasi terhadap pekerjaannya
- d. Mendefinisikan tujuan masa depan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

2.1.3. Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2011) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi.

Sejalan dengan kinerja, peneliti A. Colquit, Jefry A. Lepine, Michael J. Wason (2012) mengemukakan bahwa kinerja (performance) dipengaruhi oleh Leadership styles & Behavior, motivation, Ability terhadap job performance, seperti dikemukakan pada gambar 2 berikut:



Sumber: A. Colquit, Jeffrey A. Lepine, Michael J. Wasson (2012)

Gambar 2. Hubungan Mekanisme Organisasi, Mekanisme Kelompok, Karakteristik Individu, Mekanisme Individu, dan Performance Kerja.

2.1.4. Indikator Kinerja Pegawai

Afandi (2018) mengemukakan beberapa indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas yaitu berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- 6) Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

2.1.5. Kepemimpinan

Makawimbang (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan seorang pemimpin.

Abdulsyani (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pemberian pengaruh dari seseorang pemimpin terhadap orang lain (atau kelompok orang) untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang sesuai dengan kehendaknya.

Setiap organisasi sangat tergantung kepada peran pemimpin khususnya dalam hal kepemimpinannya. Maju mundurnya organisasi, dinamis tidaknya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya orang bekerja dalam organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi sebahagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang di terapkan dalam organisasi tergantung dari kepemimpinan adalah merupakan indikator bahwa perilaku kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja.

Kehadiran seorang pemimpin dalam suatu organisasi ialah mengerakkan orang-orang dalam organisasi itu. Kepemimpinan sebagai suatu bentuk seni yang unik, yang

membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa. Prihatin (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan kesuksesan dalam sebuah manajemen. Jatuh banggunya suatu organisasi itu ada di tangan pemimpinnya, atau keberhasilan suatu organisasi terletak pada kepemimpinan pemimpinnya.

Kemudian Pamudji (2012) mengemukakan beberapa kelompok pendapat tentang kepemimpinan yaitu : (a) kepemimpinan sebagai titik pusat proses-proses kelompok , (b) kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh (leadership as personality and its effect) (c) kepemimpinan adalah seni untuk menciptakan kesesuaian faham atau kesesuaian, kesepakatan (Leadership as the art of inducing compliance) (d) Dari poin (c) tersebut jika diartikan maka kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan partisipatif. Selanjutnya Pramudji (2012) mengemukakan pula pendapat sekelompok para ahli yang mengatakan kepemimpinan sebagai inisiasi (permulaan) dari struktur. (leadership as the initiation of structure) yang diartikan bahwa kepemimpinan bukanlah jabatan yang pasif tetapi proses pemunculan dan pemeliharaan struktur peranan . dari pengertian ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi struktur tugas pada organisasi.

Syafaruddin (2017) menegaskan bahwa fokus kepemimpinan diarahkan terhadap empat hal yaitu :

- 1) Pemimpin berinteraksi dengan dewan, staf, dan sukarelawan untuk memberi inspirasi, memberi semangat dan antusias, serta memberdayakan mereka.
- 2) Pemimpin berusaha membantu atau mendukung dari para penyumbang, penjamin, kelompok, media atau pemimpin lain dalam bisnis atau sektor publik.
- 3) Untuk pekerjaan masa kini, pemimpin berkenaan dengan mutu pelayanan terhadap pelanggan dan masyarakat juga struktur organisasi, sistem informasi dan aspek lain

dari efektivitas organisasi.

- 4) Untuk peluang masa depan, pemimpin mengantisipasi kecenderungan dan juga pengembangan yang mendekati untuk kepentingan implikasi bagi arah masa depan organisasi.

Hasil penelitian Mufarrohah dkk (2013) menegaskan bahwa kajian teoritis menunjukkan gaya kepemimpinan merupakan norma dan cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahan. Oleh karena itu, pemimpin merupakan pemain (aktor) utama yang menentukan keberhasilan dan kinerja organisasi.

Hasil Penelitian Yohanis Salutondok dkk (2015) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimaa mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan. Ilmu kepemimpinan semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menetapkan arah dengan menyusun satu visi masa depan, kemudian menyatukan orang-orang dengan mengomunikasikan visi tersebut dan mengilhami mereka agar mampu mengatasi rintangan-rintangan sehingga mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan.

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum. Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

2.1.6. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai penekanan yang sama yaitu arah dan tujuan bagi organisasi. Kepemimpinan lebih banyak berfokus menciptakan visi ke depan bagi organisasi dan mengembangkan strategi jauh ke depan tentang perubahan- perubahan yang dibutuhkan untuk mewujudkan visi tersebut bagi organisasi. Kepemimpinan lebih banyak memandang pada horizon yang luas (*keeping eye on the horizon*) dan menekankan hasil-hasil jangka panjang (*long term result*) (Kotter,2006).

Visi merupakan sebuah gambaran dari ambisi, bentuk impian yang diinginkan bagi organisasi. Sebagai contoh Motorola mempunyai visi sederhana “untuk menjadi perusahaan utama di dunia”. Menurut majalah Fortune ciri-ciri yang muncul dari “100 perusahaan terkemuka di Amerika” adalah mempunyai seorang pemimpin yang tangguh, visioner dan memiliki tujuan yang jelas dalam meningkatkan nilai shareholder. Di medtronic pemimpin perusahaan menekankan visi pada “mengembalikan pasien pada kehidupan yang menyeluruh”.

Hamzah (2014) mengemukakan bahwa tujuan kepemimpinan meliputi tujuan organisasi, tujuan kelompok, tujuan pribadi anggota kelompok, dan tujuan pribadi pemimpin yang meliputi:

1. Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari diri dari maksud-maksud yang irasional organisasi yang ada.
2. Tujuan kelompok dimaksudkan untuk menanamkan tujuan kelompok pada masing masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
3. Tujuan pribadi anggota kelompok maksudnya untuk memberi pengajaran, pelatihan, penyuluhan, konsultasi bagi tiap anggota kelompok sehingga anggota kelompok dapat mengembangkan pribadinya.
4. Tujuan pribadi pemimpin maksudnya untuk memberi kesempatan pada pimpinan

berkembang dalam tugasnya.

Salah satu cara untuk dapat meramalkan sikap dan tindak-tanduk orang lain dalam keadaan tertentu ialah dengan mengetahui bagaimana pandangan orang itu terhadap dirinya sendiri. Pandangan seseorang terhadap diri sendiri biasanya merupakan suatu sintese dari pada aspirasi pendidikan, pengalaman dan penilaian orang-orang sekelilingnya kepadanya. Seseorang mengambil keputusan selaku individu untuk melindungi atau memperbesar pandangan terhadap dirinya sendiri.

Erwati Aziz (2014) mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan yaitu membantu kelompok untuk menentukan kegunaan dan tujuan memfokuskan diri pada proses kerja secara bersama, lebih waspada/memperhatikan akan sumber-sumber yang dimiliki, dan cara yang terbaik untuk memanfaatkannya, mengevaluasi kemajuan dan perkembangan, menjadi terbuka untuk ide baru dan ide yang berbeda, tanpa menjadi berhenti karena konflik, dan belajar baik dari kegagalan dan frustrasi, maupun dari keberhasilan.

2.1.7. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Selanjutnya Robbins (2012) mengemukakan bahwa terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu :

- 1) Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
- 2) Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.
- 3) Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
- 4) Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
- 5) Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan

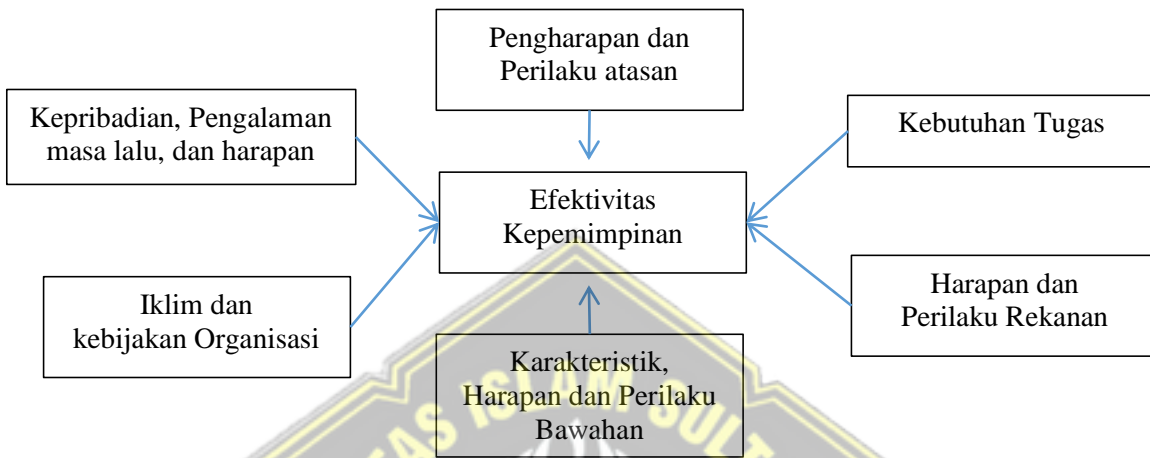
visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.

- 6) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis.

Menurut H. Jodeph Reitz (dalam Fattah, 2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin meliputi kepribadian, harapan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim, dan harapan. Masing-masing faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kepribadian (personality) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya. Sebagai contoh, jika ia pernah sukses dengan cara menghargai bawahan dalam pemenuhan kebutuhannya, cenderung akan menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada bawahan/orang.
- b. Harapan dan perilaku atasan, sebagai contoh atasan yang secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas, cenderung manajer menggunakan gaya itu.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan manajer. Sebagai contoh, karyawan yang mempunyai pengetahuan tinggi biasanya akan kurang memerlukan pendekatan yang direktif dari pemimpin.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin, sebagai contoh, bawahan yang bekerja pada bagian pengelolaan data (litbang) menyukai pengarahan yang lebih berorientasi kepada tugas.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Sebagai contoh, kebijakan dalam pemberian penghargaan, imbalan dengan skala gaji yang ditunjang dengan insentif lain (dana pensiun, bonus, cuti) akan mempengaruhi motivasi kerja bawahan.
- g. Harapan dan perilaku rekan, sebagai contoh manajer membentuk persahabatan

dengan rekan-rekan dalam organisasi. Sikap mereka ada yang merusak reputasi, tidak mau kooperatif, berlomba memperebutkan sumber daya, sehingga mempengaruhi perilaku rekan-rekannya. Untuk jelasnya dapat digambarkan secara sederhana seperti Gambar 3. berikut.

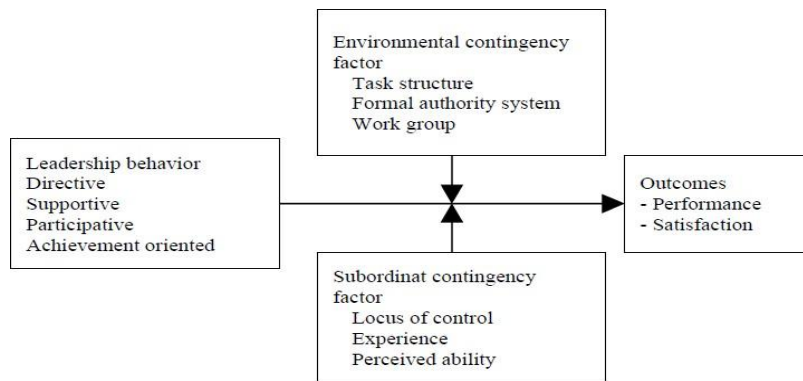


Sumber : H. Jodeph Reitz, (dalam Fattah : 2014)

Gambar 3. Path Goal Theory Leadership

Berdasarkan Gambar 3 dapat dikemukakan bahwa agar kepemimpinan menjadi lebih efektif, maka faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah prinsip kepemimpinan yang kuat dan mantap, harapan dan perilaku yang tinggi dari seluruh stakeholders, mengutamakan dasar kecakapan dan kemampuan, penugasan dan pengawasan yang tepat terhadap seluruh personal, dan penerapan model dan sistem evaluasi yang standar.

Indrafachrudi (2014) menegaskan kepemimpinan tentunya memiliki fungsi yang pada dasarnya dapat dibagi dua yaitu: fungsi yang bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai, dan fungsi yang bertalian dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan sambil memeliharanya. Robbins dan Judge (2012) menggambarkan model path goal theory leadership disajikan pada Gambar 4 berikut:



Sumber: Robbins dan Judge (2012:113).

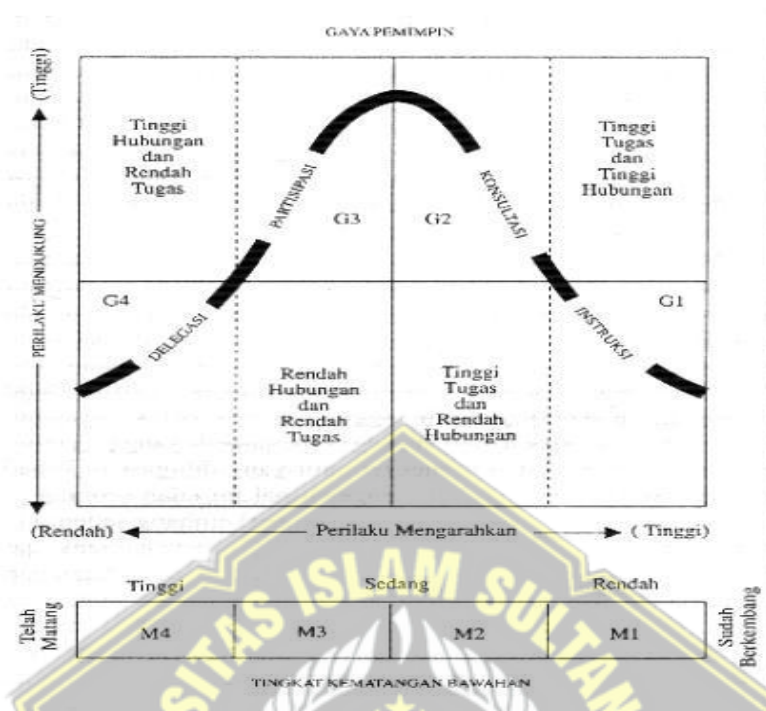
Gambar 4. Path Goal Theory Leadership

Berdasarkan gambar 4 dapat dikemukakan bahwa terdapat dua variabel kontinjensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil berupa kepuasan kerja dan kinerja yaitu variabel-variabel dalam lingkungan yang berada di luar kendali karyawan (struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja) serta variabel variabel yang merupakan bagian dari karakteristik personal karyawan (locus of control, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki).

Tugas pemimpin untuk memberikan informasi dan dukungan yang dibutuhkan kepada para pengikut agar mereka bisa mencapai berbagai tujuan. Istilah path goal berasal dari keyakinan bahwa para pemimpin yang efektif semestinya bisa menunjukkan alan guna membantu pengikut-pengikutnya mendapatkan hal-hal yang dibutuhkan demi pencapaian tujuan kerja dan mempermudah perjalanan serta menghilangkan berbagai rintangannya.

Perilaku kepemimpinan yang dapat diidentifikasi melalui studi tipe kepemimpinan terdiri dari empat tipe atau gaya kepemimpinan yang dimulai dari perilaku yang sangat efektif sampai yang sangat bebas. Perilaku yang paling efektif tergantung pada kesiapan dan kematangan pengikut. Perilaku pemimpin darimasing-masing tingkat meliputi instruktif (telling), penawaran (selling), partisipatif (participating), dan delegatif (delegating). Keempat gaya kepemimpinan merupakan

kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan seperti dikemukakan pada Gambar 5 berikut:



Sumber : Hersey dan Blanchard (dalam Toha, 2016:181) *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource* (New Jersey: Prentice Hall, inc).

Gambar 5. Kombinasi Pemimpin dan Kematangan Bawahan

Berdasarkan Gambar 5 dapat dikemukakan bahwa perilaku kepemimpinan dari masing-masing tingkat meliputi instruktif (telling), penawaran (selling), partisipatif (participating), dan delegatif (delegating). Keempat gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan. Kesiapan dan kematangan bawahan terdiri dari 4 level kematangan yaitu kematangan rendah (M1), kematangan sedang (M2), kematangan cukup (M3), dan sangat matang (M4).

Gaya kepemimpinan konsultatif, yang dicirikan oleh: (a) pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan, (b) pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan bawahan, (c) penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka

memberikan motivasi kepada bawahan, (d) hubungan dengan bawahan baik.

Gaya kepemimpinan partisipatif, yang dicirikan oleh: (a) pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan, (b) pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan, (c) hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai, (d) motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Gaya kepemimpinan delegatif, yang dicirikan oleh: (a) pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dengan bawahan, (b) bawahan mempunyai hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan dengan bawahan rendah.

2.1.8. Indikator Kepemimpinan

Riduwan (2012) menyatakan bahwa indikator dari kepemimpinan yaitu:

- 1) Teknik pematangan penyiapan pengikut, hal itu dapat ditunjukkan melalui pemberian penerangan yang jelas, keterangan yang faktual, pengertian yang jelas, pendidikan, pengetahuan/pikiran serta adat istiadat.
- 2) Teknik hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
- 3) Teknik menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.

- 4) Teknik persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
- 5) Teknik penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.
- 6) Teknik penyediaan fasilitas, ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan, pencapaian tujuan, petunjuk teknik, kegiatan organisasi serta alat pencapaian tujuan organisasi.

2.2. Motivasi Kerja

Kreitner dkk (2015) mengemukakan bahwa istilah motivasi diambil dari istilah Latin *movere*, berarti pindah. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Motivasi berkaitan dengan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi/energi yang menggerakkan diri karyawan terarah/tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kerja maksimal.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

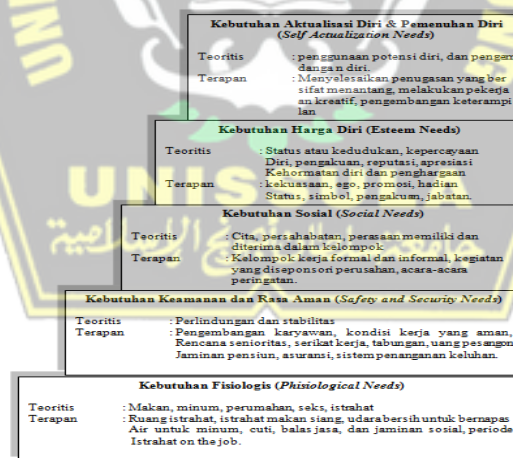
2.2.1. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja

Tujuan merupakan sesuatu yang harus dikejar atau dicapai untuk memenuhi

kebutuhan atau tujuan yang dirasakan. Menurut Taufik (2007) mengemukakan bahwa tujuan motivasi adalah psesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan tertentu. Setiap tindakan motivasi seseorang mempunyai tujuan yang akan dicapai. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau akan dicapai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih berhasil apabila tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi. Setiap orang yang akan memberikan motivasi pada seseorang harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, serta kepribadian yang akan dimotivasi.

2.2.2. Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Teori Hirarki Kebutuhan (Need Hirarchi) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi. Berikut dikemukakan gambar teori jenjang kebutuhan Maslow Gambar 6 sebagai berikut:



Sumber: Maslow dalam Wahjono (2010:82).

Gambar 6. Teori Motivasi Jenjang Kebutuhan Maslow

Berdasarkan Gambar 6 dapat dikemukakan bahwa kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (physical need). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.

Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (safety need).

Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (social needs). Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (the need for self actualization). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (esteem need).

Faktor-faktor bagian dari kelompok hygiene adalah faktor yang ada kaitannya dengan lingkungan pelaksanaan pekerjaan, dan disebut sebagai sumber ketidakpuasan. Faktor motivator adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan disebut sebagai sumber kepuasan. Jika didapatkan bahwa tingkatan pada faktor hygiene begitu rendah maka mengalami ketidakpuasan kerja, namun jika tingkatan pada faktor hygiene tinggi, bukan berarti karyawan mengalami kepuasan kerja.

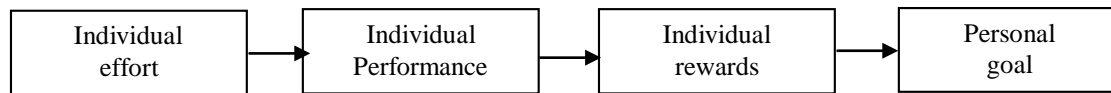
teori dua faktor dari Herzberg, menyebabkan ketidakpuasan dan kondisi mana yang menyebabkan kepuasan. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua unsur yang saling terkait terhadap dampak yang lebih luas lagi baik dampak bagi kehidupan pribadi karyawan maupun kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 2. Bagan Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor <i>Hygiene</i> (Pemeliharaan)		Faktor <i>Motivator</i>	
Tidak Puas (<i>Dissatisfaction</i>)	← Netral (<i>No Satisfaction</i>) →		Puas (<i>Satisfied</i>)
<u>Gaji</u> Termasuk segala bentuk kompensasi, fokus pada kenaikan gaji atau pengharapan kenaikan gaji yang tidak terpenuhi		<u>Pertumbuhan</u> Belajar pengetahuan-pengetahuan atau keterampilan-keterampilan baru (skill) yang memungkinkan untuk meningkatkan kedudukan maupun pertumbuhan individu	
<u>Prosedur Perusahaan</u> Merasa cukup atau tidak cukup terhadap prosedur perusahaan dan manajemen. Termasuk komunikasi yang buruk, kurangnya delegasi otoritas, prosedur dan aturan.		<u>Jenis Pekerjaan</u> Isi dari pekerjaan, apakah pekerjaan ini menarik atau membosankan, rutin atau bervariasi, kreatif atau monoton, sulit atau mudah, menantang atau tidak menantang.	
<u>Supervisi</u> Kompetensi atau keahlian teknis dari penyelia. Ini termasuk kemauan dari penyelia untuk mengajari bawahannya atau mendelegasikan otoritas, keadilan dan pengetahuan kerja		<u>Tanggung Jawab</u> Termasuk tanggung jawab dan otoritas dalam pekerjaan bersangkutan.	
<u>Hubungan Interpersonal</u> Hubungan karyawan dengan atasannya, bawahannya, atau dengan rekan sekerja. Termasuk juga hubungan relasi dan hubungan social dalam lingkungan pekerjaan.		<u>Pencapaian</u> Kepuasan individu yang dicapai ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya, dalam memecahkan masalah, ataupun dalam melihat keberhasilan yang dihasilkan atas usaha sendiri.	
<u>Status</u> Kantor pribadi, jabatan penting, memiliki sekretaris, mendapatkan fasilitas kendaraan.		<u>Pengembangan</u> Mengalami peningkatan jenjang karir atau perubahan status ke tingkatan yang lebih tinggi dalam perusahaan.	
<u>Kondisi Kerja</u> Jam kerja, fasilitas kerja, penataan lampu, peralatan, suhu ruangan, ruangan kerja, ventilasi, dan tampilan ruang kantor secara fisik lainnya.		<u>Pengakuan</u> Pengakuan dari orang lain atau manajemen atau hasil kerja yang baik.	
<u>Keamanan</u> Keamanan posisi pekerja, stabilitas pribadi.			

Sumber : Handayani (2011:65) *Teori dua faktor dari Herzberg*

Robbins dan Judge (2012) mengemukakan teori pengharapan adalah teori yang mengemukakan kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan akan diikuti oleh hasil yang diberikan dan daya tarik hasil tersebut untuk individu. Secara rinci, teori pengharapan dikemukakan pada Gambar 7 berikut:



Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education, Inc. 2012.

Gambar 7. Teori Pengharapan

Berdasarkan Gambar 7 dapat dikemukakan bahwa kinerja individu secara langsung dipengaruhi oleh usaha individual, kinerja individual secara langsung mempengaruhi ganjaran organisasi, dan pada akhirnya organisasi secara langsung mempengaruhi sasaran pribadi. Teori tersebut menjelaskan bahwa apabila seseorang termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih keras, kinerjanya akan meningkat, kinerja yang baik akan menyebabkan penambahan ganjaran organisasi, dan selanjutnya ganjaran itu (bonus, kenaikan gaji) akan memenuhi sasaran pribadi pekerja itu.

2.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Wibowo (2017) mengemukakan indikator dari motivasi dengan berbagai aspek kebutuhan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi yang meliputi : target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan meliputi : komunikasi dan persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan

2.3. Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, di manapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang

untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selanjutnya dikatakan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Siagian (2010) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno (2014) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Sementara Soediono (dalam Sutrisno, 2014) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan Beach (dalam Siagian, 2012) mengartikan disiplin menjadi dua pengertian. Pertama, disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Kedua, disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan

sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2014) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih lanjut, Tohardi dalam Sutrisno mengatakan disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Kedisiplinan dan ketidaksiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai.

2.3.1. Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Supomo dkk (2018) mengemukakan bahwa bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja, antara lain :

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa

perusahaan dengan sebaik-baiknya

- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

2.3.2. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai ada tujuh yaitu :

- 1) Pemberian kompensasi
- 2) Keteledanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Aturan pasti yang dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Pengawasan pimpinan
- 6) Perhatian kepada karyawan
- 7) Kebiasaan-kebiasaan pendukung disiplin.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Organisasi yang baik harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan juga berkaitan dengan disiplin itu antara lain sebagai berikut:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para

pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan organisasi dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila pegawai mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan organisasi. Sebaliknya, dikatakan buruk bila pegawai mengikuti perintah atasan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada aturan organisasi.

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Jumjuma (2011) mengemukakan indikator dari disiplin kerja yang disajikan sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu, para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.
- 5) Pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.4. Hipotesis Penelitian dan Kerangka Konseptual

Kerangka kerja konseptual dalam penelitian ini dimaksudkan untuk konstitusi dalam proses menyusun standar. Tujuannya adalah memberikan petunjuk dalam

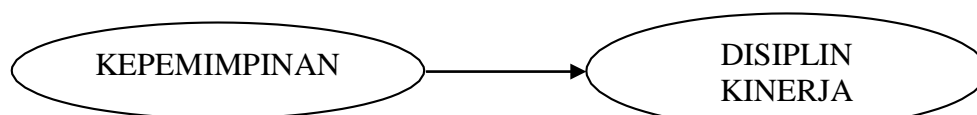
menyelesaikan perselisihan yang meningkat selama proses penyusunan standar dengan mempersempit pertanyaan, apakah standar telah sesuai dengan kerangka konseptual atau tidak.

2.4.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan yang selalu membuka kesempatan bagi anggotanya akan mengakibatkan munculnya keinginan dan tekad yang kuat untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi dan bahkan mungkin saja kinerja yang dihasilkan melebihi dari hasil yang diharapkan. Dalam organisasi kepemimpinan berdasarkan kekayaan konseptual melalui karisma, konsideran individual, stimulus intelektual dan inspirasi motivasi diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan ke depan, azas kedemokrasian dan transparansi. Karena itu, perlu diadopsi ke dalam dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Arfan Ikhsan dkk (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Setiap organisasi sangat tergantung kepada peran pemimpin khususnya dalam hal kepemimpinannya. Maju mundurnya organisasi, dinamis tidaknya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya orang bekerja dalam organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi sebahagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan

Hasil penelitian Piartini (2018) menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.



Gambar 8. Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan dan hubungan logis

antara kepemimpinan dan disiplin kerja, maka dapat disusun hipotesis :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai

2.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Proses motivasi yaitu dengan adanya kebutuhan, dorongan dan insentif. Motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling tergantung dan interdependen yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Kedisiplinan berkaitan dengan kemampuan seseorang atau pegawai yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian Yasa dkk (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.



Gambar 9. Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan dan hubungan logis antara kepemimpinan dan disiplin kerja, maka dapat disusun hipotesis :

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja

2.4.3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Kedisiplin berkaitan dengan adanya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidak yaitu dari kinerjanya. Kinerja berkaitan dengan penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas suatu organisasi. Kinerja (performance) merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dengan menggunakan segenap kemampuan pengetahuan dan keahliannya. Bagi karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill dan attitude (sikapnya) pada setiap saat melaksanakan tugas.

Hasil penelitian Astria (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 10. Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan dan hubungan logis antara kepemimpinan dan disiplin kerja, maka dapat disusun hipotesis :

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan kinerja pegawai

2.4.4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripadanya dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional. Sifat

seorang pemimpin memiliki komitmen terhadap tujuan, konsisten mengarahkan petugas, mempunyai wawasan kebangsaan, mempunyai pengetahuan yang luas, menguasai bidang tugas yang dipimpinnya, bertindak efektif dan efisien, mempunyai ide, sumber inspirasi, dan menguasai potensi yang ada dalam lingkup kerjanya.

Kinerja pegawai atau karyawan berkaitan dengan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja juga menunjukkan pada suatu hasil yang dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan motivasi kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya kepemimpinan dan motivasi kerja ini dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian maka prestasi kerja diduga akan cenderung menurun apabila kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada yang terlibat di dalamnya menurun.

Hasil penelitian Ramadhani (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 11. Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan dan hubungan logis antara kepemimpinan dan disiplin kerja, maka dapat disusun hipotesis :

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai

2.4.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan

tindakan dan perilaku. Motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi.

Pegawai atau karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan yang tidak memiliki motivasi. Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan pencapaian kepuasan kerja kinerja.

Hasil penelitian Hermawan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 12. Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan dan hubungan logis antara kepemimpinan dan disiplin kerja, maka dapat disusun hipotesis :

H5 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai

2.4.6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Kepemimpinan akan akan mewujudkan perilaku kerja tertentu pada masing-masing bawahan. Jika kepemimpinan dirasakan sesuai atau mendekati harapan dan kebutuhan, maka akan dipersepsikan secara positif oleh para bawahan tersebut, sehingga akan terwujud perilaku kerja yang positif pula sehingga terwujudnya kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga menjadi suatu catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan dan kegiatan selama suatu

periode waktu tertentu. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan atau dibebankan kepada seseorang. Beban tersebut termasuk tugas-tugas dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, waktu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam memenuhi target atau sasaran yang telah ditentukan.

Hasil penelitian Andayani (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja.



Gambar 13. Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan dan hubungan logis antara kepemimpinan dan disiplin kerja, maka dapat disusun hipotesis :

H6 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, Disiplin Kerja dan kinerja pegawai

2.4.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Motivasi dibedakan dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi instrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, oleh karena itu, seorang dosen harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat trhaadap pekerjaan.

Hasil penelitian Ainah (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja.



Gambar 14. Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan dan hubungan logis antara kepemimpinan dan disiplin kerja, maka dapat disusun hipotesis :

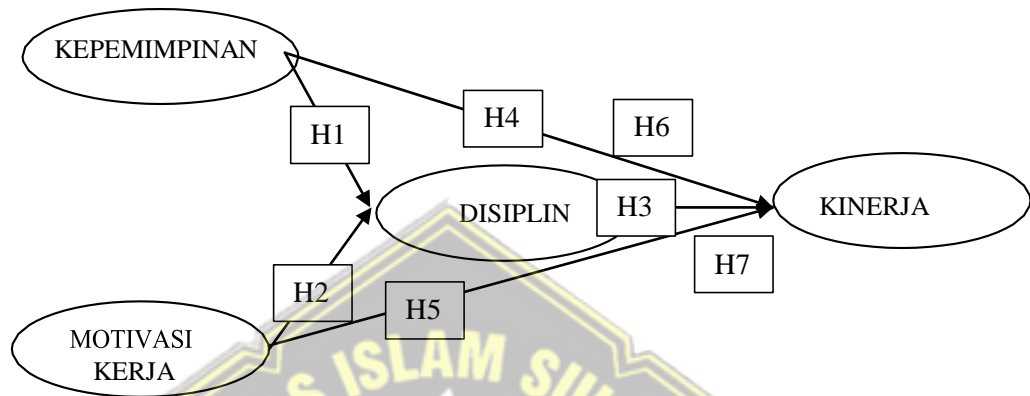
H7 : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan kinerja pegawai

2.4.8. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

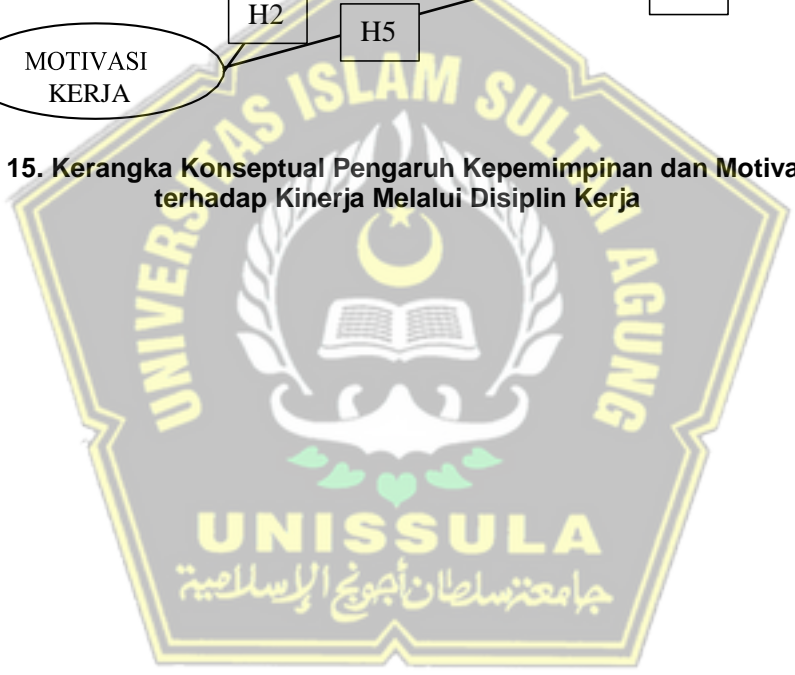
Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripadanya dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional. Sifat seorang pemimpin memiliki komitmen terhadap tujuan, konsisten mengarahkan petugas, mempunyai wawasan kebangsaan, mempunyai pengetahuan yang luas, menguasai bidang tugas yang dipimpinnya, bertindak efektif dan efisien, mempunyai ide, sumber inspirasi, dan menguasai potensi yang ada dalam lingkup kerjanya.

Sopiah (2013) menegaskan bahwa bahwa ada beberapa sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun dan meningkatkan kinerja yaitu diantaranya build value-based homogeneity yaitu membangun nilai-nilai yang dibesarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, kepemimpinan keterampilan, minat, motivasi, kinerja, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan motivasi kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya kepemimpinan dan motivasi kerja ini dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian maka prestasi kerja diduga akan cenderung menurun apabila kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada yang terlibat di dalamnya menurun.



Gambar 15. Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif dan kuantitatif. Martono (2016) menegaskan bahwa pendekatan dalam penelitian merupakan cara pandang terhadap suatu objek atau permasalahan. Pendekatan juga dimaknai sebagai cara untuk mengamati atau memahami dunia sosial. Data dari hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis menggunakan perhitungan angka- angka dan kemudian menarik kesimpulan dari hasil pengujian dan analisis data.

3.1.1. Defenisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini mengemukakan tentang variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman di dalam suatu penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari:

3.1.2. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan yang didasarkan pada perilakunya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adapun indikatornya yaitu:

Tabel 3. Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Ketepatan menyelesaikan tugas
2.	Kesesuaian jam kerja
3.	Tingkat Kehadiran
4.	Kerjasama antar karyawan
5.	Kepuasan kerja

3.1.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam menjalankan fungsinya. Hal

ini dapat diungkap dari pandangan terhadap pimpinan melalui indikator sebagai berikut:

Tabel 4. Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1.	Kemampuan analisis
2.	Keterampilan komunikasi
3.	Keberanian
4.	Kemampuan mendengar
5.	ketegasan

3.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam mengerahkan kemampuan dalam mencapai tujuan. Adapun indikatornya adalah:

Tabel 5. Motivasi Kerja

No	Indikator
1.	Kebutuhan prestasi
2.	Kebutuhana akan Tanggung Jawab
3.	Kebutuhan hubungan dengan orang lain

3.1.5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang merupakan sikap terhadap peraturan dalam rangka pelaksanaan kerjanya. Adapun indikatornya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 6. Disiplin Kerja

No	Indikator
1.	Kepatuhan pada peraturan
2.	Efektif dalam bekerja
3.	Tindakan korektif
4.	Kehadiran tepat waktu
5.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3.1.6. Populasi dan Sampel Penelitian.

Jaya (2018) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Putrawan (2017) mengemukakan macam-macam populasi seperti populasi terjangkau artinya ukuran populasi terjangkau ukurannya, dan populasi tak terjangkau besarnya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai atau petugas Petugas Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun berjumlah 77 karyawan. Jumlah keseluruhan pegawai dan petugas Petugas Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun dapat dikemukakan pada tabel berikut:

3.1.7. Sampel

Penentuan sampel penelitian diberbagai bidang penelitian seperti penelitian sosial, pendidikan, ekonomi dan politik yang berkaitan dengan masyarakat yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel harus memenuhi syarat representativeness (keterwakilan) atau mewakili semua komponen populasi.

Untuk menentukan ukuran dan penarikan sampel yaitu dengan total sampling, dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 orang.

Tabel 7. Pegawai Petugas Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun

No	Organisasi	Jumlah
1.	Damkar	10
2.	BPBD dan Dinsos	27
3.	Manggala Agni	10
4.	PMI	10
5.	Tagana	10
6.	Basarnas	10
	Jumlah	77

3.1.8. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Alat pengumpul data pada penelitian ini adalah menggunakan angket untuk

menjaring data variabel kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan kinerja. Untuk keseluruhan instrumen dikemukakan pilihan dan skor jawaban sebagai berikut:

Tabel 8. Skor Jawaban Instrumen

No	Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RG)	3
4.	Tidang Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kisi-kisi instrumen dikembangkan dari kajian teoritis, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator tertentu dan dibuatkan kisi-kisi instrumen. Dari kisi-kisi instrumen yang ada akan dilakukan uji validitas dan reabilitas instrumen.

3.1.9. Uji Instrumen

Sebelum menggunakan instrumen terlebih dahulu akan dilakukan uji coba instrumen untuk mendapatkan instrumen yang sah dan handal (valid dan reliabel). Uji coba instrumen untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur (kesahihan) dan sejauh mana suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda (keterhandalan). Uji coba instrumen juga sekaligus untuk melihat sampai sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pernyataan. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen yaitu memahami butir-butir pertanyaan pelaksanaan uji coba dan analisis instrumen.

Responden uji coba akan diambil dari luar sampel yang setara dengan sampel penelitian ini. Ujicoba instrumen akan dilakukan pada 30 orang yang bukan responden penelitian.

3.1.10. Uji Validitas

Siregar (2012) menegaskan bahwa validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat

ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan rumus Korelasi Product Moment dengan taraf signifikansi 5%. (Ridwan, 2005).

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Artinya butir dinyatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

3.1.11. Uji Reliabilitas

Priyatno (2014) menegaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Kuesioner dapat berupa angket yang digunakan haruslah sah dan handal.

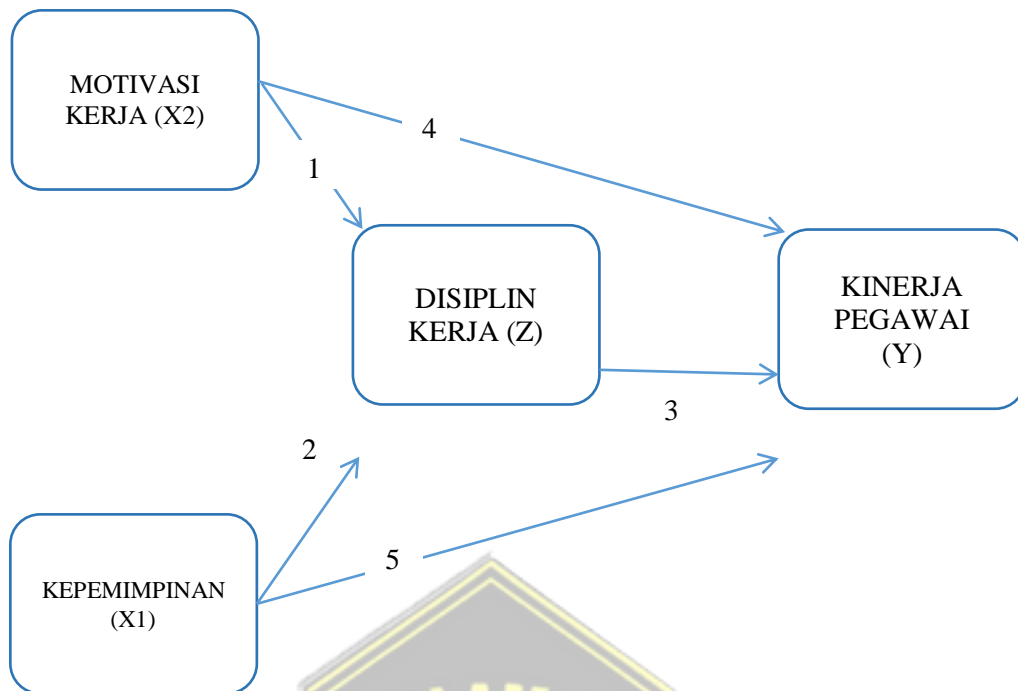
3.2. Teknik Analisis Data

Hasil penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan berbagai teknik statistik yakni uji persyaratan analisis data dan pengujian hipotesis.

3.2.1. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Ghozali (2016) menegaskan bahwa koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut, ini adalah diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini :



Gambar 16. diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini

3.2.2. Pengujian Hipotesis

Juliandi (2018) bahwa pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi . kriteria pengukuran direct effect antara lain:

3.2.3. Direct effect (pengaruh langsung)

Menurut Juliandi (2018) bahwa analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Kriteria yang digunakan dalam pengukuran direct effect yaitu:

- 1) Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik, jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah

berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.

- 2) Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value, jika nilai P-value $< 0,05$ maka signifikan. Dan jika nilai P-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

3.2.4. Indirect Effect (pengaruh tidak langsung)

Juliandi (2018) menegaskan bahwa analisis indirect effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Kriteria penilaian indirect effect yaitu:

- 1) Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

3.2.5. Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel.

3.2.6. Analisis Efek Mediasi (mediation effects)

Juliandi (2018) mengemukakan bahwa analisis efek mediasi menggunakan tahap analisis sebagai berikut : (1) analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model); dan (2) analisis model struktural/structural model analysis (inner model).

3.2.7. Analisis Model Pengukuran (*outer models*)

Juliandi (2018) menegaskan bahwa analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan 2 pengujian antara lain : (1) validitas dan reabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*)

3.2.8. Analisis Model Pengukuran (*inner models*)

Juliandi (2018) mengemukakan bahwa analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Pegawai yang melakukan kegiatan penanggulangan kebakaran dan bencana di Kabupaten Kotawaringin Barat. Setelah dilalukannya survey dan pengumpulan data dilapangan penelitian maka diperoleh data hasil jawaban responden. Sampel dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 orang responden.

Dalam hal ini penelitian dilakukan terhadap responden yaitu pegawai yang bekerja di instansi yang memiliki tugas dan fungsi penanggulangan bencana Kabupaten Kotawaringin Barat. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner google form yang terdiri dari 18 item pertanyaan, 5 pernyataan untuk variabel kepemimpinan, 3 pernyataan untuk variabel motivasi kerja, 5 pernyataan untuk variabel disiplin kerja, dan 5 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai.

Data penelitian pada kuesioner kemudian di skor dengan menggunakan skala likert kemudian hasil kuisioner yang telah disebarkan ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan program atau software PLS, selanjutnya data direpresentasikan dalam bentuk tabel frekuensi.

4.1.1. Deskripsi Data Responden

Pada bagian ini, data deskriptif yang dikumpulkan dari survei responden akan dideskripsikan secara lebih rinci. Data deskriptif yang mengidentifikasi keadaan atau kondisi responden yang digunakan sebagai informasi untuk mengungkap data identitas

responden. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang responden. Responden diharuskan mengisi identitas diri saat mengisi kuisioner yang meliputi nama, umur, pendidikan terakhir, dan lama usaha yang telah dijalankan.

Pada pengisian angket, responden diharuskan mengisi identitas diri yang meliputi nama, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dikemukakan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki (L)	56	73 %
Perempuan (P)	21	27 %
Total	77	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024.

Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa 56 responden atau 73 persen adalah berjenis kelamin laki-laki dan 21 orang atau 27 persen responden berjenis kelamin perempuan. Mayoritas responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah dengan jenis kelamin laki-laki yaitu mencapai 73 persen.

Data responden berdasarkan usia dapat dikemukakan dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 40 tahun	47	61 %
41 – 50 tahun	23	30 %
> 51 tahun	7	9 %
Total	77	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024.

Berdasarkan Tabel 10 terlihat bahwa 47 responden atau 61 persen berumur kurang dari 40 tahun, 23 orang atau 30 persen responden berumur 41–50 tahun, sedangkan berumur diatas 51 tahun sebanyak 7 orang atau 9 persen. Mayoritas responden yang dipilih dalam penelitian ini berusia dibawah 40 tahun dan paling sedikit

adalah responden yang berusia di bawah 51 tahun.

Berikut adalah tabel yang berisi ringkasan responden berdasarkan pendidikan dikemukakan pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	26	33 %
D3	2	3 %
S1	39	51 %
S2	10	13 %
Total	77	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024.

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa responden berpendidikan SMA yaitu 26 orang atau 33 persen, 2 orang atau 3 persen berpendidikan D3. Sebanyak 39 orang atau 51 persen responden memiliki gelar Strata (S1) , dan sebanyak 10 orang atau 13 persen memiliki gelar Magister (S2).

Setelah melihat data deskriptif masing-masing responden untuk melihat pola tanggapan responden berdasarkan variabelnya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 12. Data Deskriptif Variabel Kepemimpinan

No	Variabel	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
1.	Pimpinan memperhatikan setiap aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai	4.260	4.000	2.000	5.000	0.728	1.693	-1.069
2.	Pimpinan mampu berkomunikasi secara baik dengan pegawai di lingkungan kerja	4.338	4.000	2.000	5.000	0.676	1.929	-1.055
3.	Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi	4.403	4.000	3.000	5.000	0.516	-1.344	0.115
4.	Pimpinan mendengarkan setiap informasi maupun pendapat dari pegawai di lingkungan kerja	4.273	4.000	2.000	5.000	0.677	1.651	-0.915
5.	Pimpinan memperhatikan dan mengawasi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan	4.221	4.000	2.000	5.000	0.657	1.852	-0.833

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Dapat dilihat dari tabel 12 maka dapat disampaikan deskriptip masing masing variable kepemimpinan adalah sebagai berikut : Variable kepemimpinan memiliki nilai

minimum 2 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kepemimpinan adalah sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 5. Nilai rata rata kinerja adalah sebesar 4,299 (Sangat Tinggi) artinya bahwa seluruh responden yang memberikan jawaban atas variabel kepemimpinan. Sedangkan rata rata standar deviasi sebesar 0,6508 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data variable kepemimpinan adalah sebesar 0,6508 dari 77 responden.

Tabel 13. Data Deskriptif Variabel Motivasi

No	Variabel	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
1.	Bapak/Ibu menyelesaikan tugas dengan baik agar mendapat penilaian positif dari pimpinan	4.234	4.000	2.000	5.000	0.622	1.070	-0.544
2.	Bapak/Ibu berusaha melaksanakan tugas guna Memenuhi tanggung jawab	4.494	5.000	3.000	5.000	0.573	-0.595	-0.609
3.	Bapak/Ibu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan melaksanakan tugasnya	4.299	4.000	2.000	5.000	0.583	1.758	-0.567

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024.

Dapat dilihat dari tabel 13 maka dapat disampaikan deskriptip masing masing variable motivasi kerja adalah sebagai berikut : Variable motivasi kerja memiliki nilai minimum 2 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas motivasi kerja adalah sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 5. Nilai rata rata kinerja adalah sebesar 4,342 artinya bahwa seluruh responden yang memberikan jawaban atas variabel motivasi kerja. Sedangkan rata rata standar deviasi sebesar 0,592 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data variable motivasi kerja adalah sebesar 0,592 dari 77 responden.

Tabel 14. Data Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Variabel	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
1.	Bapak/Ibu sudah menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang sudah diberikan	4.455	4.000	4.000	5.000	0.498	-2.018	0.186
2.	Bapak/Ibu sudah bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan	4.442	4.000	3.000	5.000	0.522	-1.389	-0.040
3.	Bapak/Ibu sudah memperbaiki segala kekurangan yang ada pada saat menjalankan tugas	4.338	4.000	2.000	5.000	0.657	0.806	-0.777
4.	Bapak/Ibu sudah berusaha tepat waktu dalam mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan di kantor	4.429	4.000	3.000	5.000	0.545	-1.011	-0.201
5.	Bapak/Ibu sudah berusaha bekerja agar memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai	4.494	5.000	3.000	5.000	0.525	-1.348	-0.248

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024.

Dapat dilihat dari tabel 14 maka dapat disampaikan deskriptif masing masing variable disiplin kerja adalah sebagai berikut : Variable disiplin kerja memiliki nilai minimum 2 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas disiplin kerja adalah sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 5. Nilai rata rata kinerja adalah sebesar 4,431 (Sangat Tinggi) artinya bahwa seluruh responden yang memberikan jawaban atas variabel disiplin kerja. Sedangkan rata rata standar deviasi sebesar 0,549 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data variable kepemimpinan adalah sebesar 0,549 dari 77 responde

Tabel 15. Data Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Variabel	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
1.	Bapak/Ibu sudah melaksanakan semua tugas yang diberikan	4.455	4.000	4.000	5.000	0.498	-2.018	0.186
2.	Bapak/Ibu sudah bekerja sesuai dengan ketentuan waktu yang sudah ditetapkan	4.442	4.000	3.000	5.000	0.522	-1.389	-0.040
3.	Bapak/Ibu sudah tepat waktu hadir mengikuti kegiatan apel setiap hari	4.338	4.000	2.000	5.000	0.657	0.806	-0.777
4.	Bapak/Ibu sudah menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan oleh teman lainnya	4.429	4.000	3.000	5.000	0.545	-1.011	-0.201
5.	Bapak/Ibu sudah berusaha melaksanakan tugas-tugas tanpa merasa adanya tekanan	4.494	5.000	3.000	5.000	0.525	-1.348	-0.248

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Dapat dilihat dari tabel 15 maka dapat disampaikan deskriptif masing masing variable kinerja pegawai adalah sebagai berikut : Variable kinerja pegawai memiliki nilai minimum 2 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kinerja pegawai adalah sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 5. Nilai rata rata kinerja adalah sebesar 4,431 (Sangat Tinggi) artinya bahwa seluruh responden yang memberikan jawaban atas variabel kinerja pegawai. Sedangkan rata rata standar deviasi sebesar 0,549 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data variable kinerja pegawai adalah sebesar 0,549 dari 77 responden

4.1.2. Analisis Data Penelitian

Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistik multivariat yang membandingkan antara beberapa variabel dependen dan beberapa variabel independen. Tahapan penelitian berikut digunakan untuk melakukan penelitian efek mediasi ini: (1) analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model), (2) analisis model struktural/structural model analysis (inner model), dan (3) Uji Sobel. Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis temukan.

Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity* berikut ini hasil pengujiannya:

CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah $> 0,5$ (Juliandi, 2018).

Tabel 16. Composite Reliability

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0,937
Kepemimpinan	0,928
Kinerja Pegawai	0,826
Motivasi Kerja	0,860

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* a berdasarkan Tabel 16 nilai semua variabel dalam pengujian reliability baik, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

DISCRIMINANT VALIDITY adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 17. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja				
Kepemimpinan	0,673			
Kinerja Pegawai	0,918	0,657		
Motivasi Kerja	0,836	0,749	0,808	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian dari *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* berdasarkan Tabel 17 bahwa nilai semua variabel dalam pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* memiliki validitas diskriminan yang baik, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Mediation Effects*: (a) *Direct Effects*; (b) *Indirect Effects* dan (c) *Total Effects*. Berikut ini hasil pengujiannya :

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (*sedang*); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk)

Tabel 18. R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,682	0,613
Disiplin Kerja	0,555	0,542

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Hasil pengujian nilai R-square pada Tabel 18 adalah sebagai berikut:

1. R-Square Adjusted model jalur I = Kepemimpinan Motivasi kerja dalam menjelaskan Kinerja Pegawai tergolong moderat (sedang).
2. R-Square Adjusted model Jalur II = Kepemimpinan Motivasi Kerja dalam menjelaskan Kinerja Pegawai tergolong moderat (sedang).

a) F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen, (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 19. F-Square

	Disiplin kerja	Kepemimpinan	Kinerja pegawai	Motivasi kerja
Disiplin kerja			0,508	
Kepemimpinan	0,113		0,010	
Kinerja pegawai				
Motivasi kerja	0,379		0,016	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 19 adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai = 0,010,

- maka efek yang kecil dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*.
2. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai = 0,016 ,
maka efek kecil dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*
 3. Variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai =0,113 maka
efek yang sedang dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*.
 4. Variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai = 0,379
maka efek yang besar dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*.
 5. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai = 0,508
maka efek besar dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*.

Mediation Effects

Analisis efek mediasi (*mediation effect*) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. Berikut ini hasil dari ketiganya:

a) Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel

lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P- Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

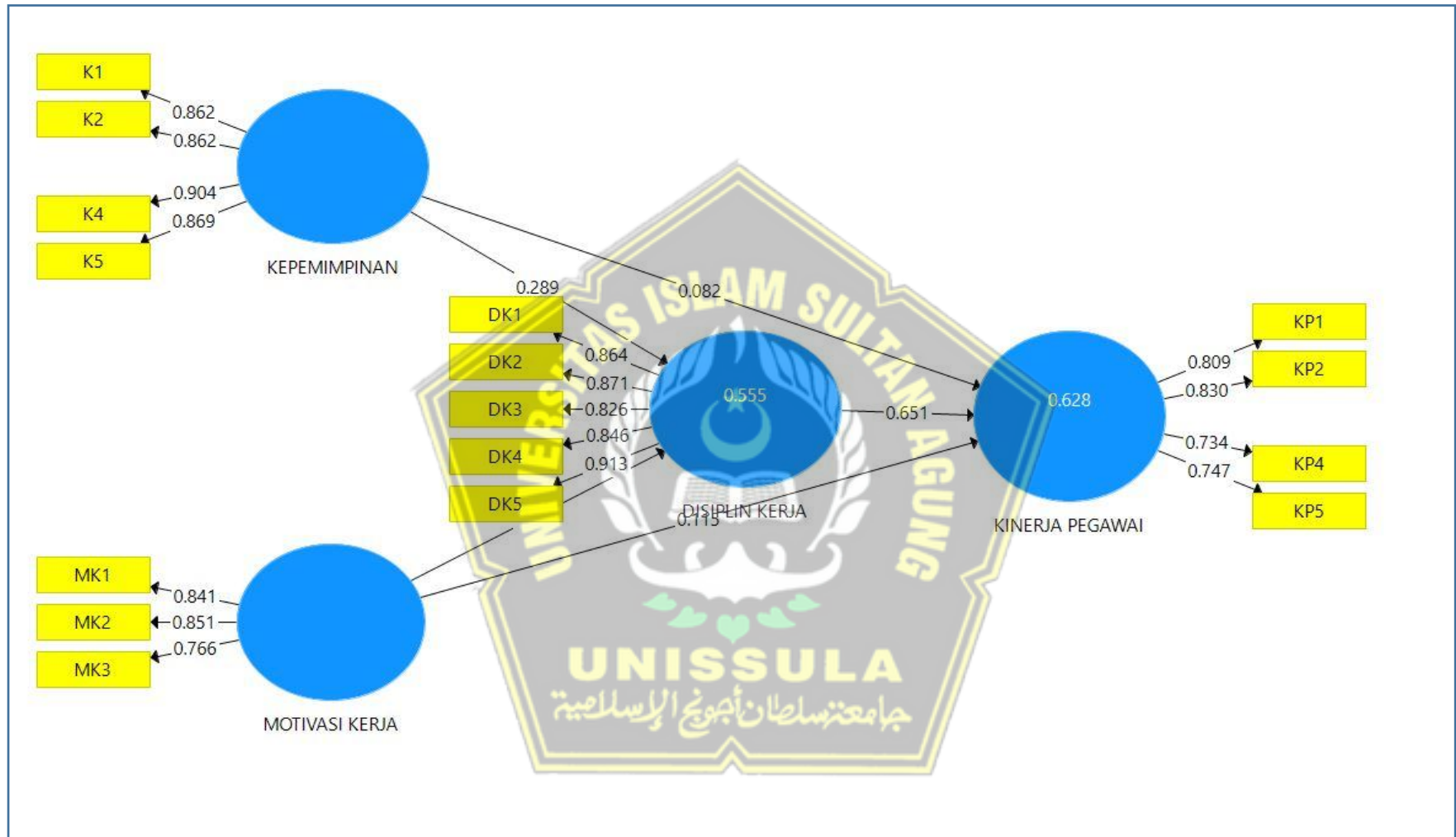
Tabel 20. Direct Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Values</i>
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,651	0,000
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0,289	0,000
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,082	0,445
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,528	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,115	0,348

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 20 memperlihatkan bahwa nilai koefisien jalur bervariasi, antara lain:

- 1) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan.
- 2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan.
- 3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan tidak signifikan.
- 4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan.
- 5) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan tidak signifikan.



Gambar 17. Efek Mediasi

b) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (disiplin kerja, memediasi pengaruh variabel eksogen (pengawasan dan motivasi) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (disiplin kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (pengawasan dan motivasi) terhadap suatu variabel endogen (kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 21. Indirect Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,118	0,036
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,334	0,007

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada Tabel 21 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai adalah 0,118, dengan *P-Values* 0.036 < 0.05 (signifikan)
- 2) Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai adalah 0,334, dengan *P-Values* 0.007 < 0.05 (signifikan), maka Disiplin Kerja

memediasi pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja.

Untuk melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dikemukakan pada Tabel 22 berikut:

Tabel 22. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Values</i>
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,651	0,000
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0,289	0,000
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,082	0,066
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,528	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pagawai	0,115	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 23. Total Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Values</i>
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,651	0,000
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0,289	0,000
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,082	0,066
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,528	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pagawai	0,115	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai *total effect* pada tabel 23 adalah sebagai berikut:

- 1) *Total effect* untuk hubungan Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,651
- 2) *Total effect* untuk hubungan Kepemimpinan dan Disiplin kerja adalah sebesar 0,289
- 3) *Total effect* untuk hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,082
- 4) *Total effect* untuk hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja adalah

sebesar 0,528

5) *Total effect* untuk hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,115.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan dan motivasi (variabel bebas) terhadap kinerja (terikat), pengaruh kepemimpinan dan motivasi (variabel bebas) terhadap disiplin kerja (variabel *intervening*), pengaruh disiplin kerja (variabel *intervening*) terhadap kepemimpinan dan motivasi (variabel terikat), pengaruh kepemimpinan dan motivasi (variabel bebas) terhadap kinerja (variabel terikat) yang dimediasi oleh disiplin kerja (variabel *intervening*).

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur = 0,270 dan *P- Value* 0.066 dengan taraf tidak signifikan $0.066 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

.Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang kepemimpinan mampu berkomunikasi secara baik dengan pegawai di lingkungan kerja, memberikansanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, dan mendengarkan setiap informasi maupun pendapat dari pegawai di lingkungan kerja, masih perlu diperhatikan terutama meningkatkan kemampuan berkomunikasi, memberikan sanksi, dan mendengarkan pendapat dari pegawai sehingga pegawai akan lebih berusaha melaksanakan tugas

dengan baik, mampu bekerjasama dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Danim (2009) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi seseorang dengan orang lain. Tidak ada pengikut, tidak ada pemimpin. Dengan demikian pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi, memotivasi, dan bekerjasama dengan bawahannya.

Kepemimpinan tentu memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang berhasil tentunya mampu mengarahkan dan menggerakkan pegawainya untuk mampu menjalankan tugas sebaik-baiknya. Demikian halnya dengan pimpinan yang ada di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat mampu mengarahkan dan menggerakkan seluruh pegawai sehingga mampu melaksanakan tugas sehingga adanya peningkatan dalam kinerjanya.

Ketidakberhasilan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai negatif tersebut mengindikasikan bahwa jika pelaksanaan kepemimpinan yang diberikan instansi kurang baik, sehingga tidak mampu mendorong peningkatan terhadap kinerja pegawai, (2) Nilai yang tidak signifikan tersebut bermakna bahwa kepemimpinan kurang aktif dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja, dengan koefisien jalur = 0,459 dan *P- Value* 0.000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai keahlian, menyelesaikan tugas agar mendapat penilaian positif dari pimpinan, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga masih perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga pegawai akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan, berusaha untuk bekerjasama, dan merasa nyaman dalam menjakankan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hermawan (2016) menyimpulkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedarmayanti (2011) menegaskan bahwa motivasi menegaskan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik.

Motivasi dapat mendorong perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh kemauan dan kesadarannya untuk melaksanakan amanah atau tugas yang diberikan. Demikiannya dengan motivasi yang diberikan kepada Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat mampu mendorong mereka untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sehingga meningkatkan mampu kinerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika motivasi yang diberikan sudah baik, tentu akan mampu mendorong untuk peningkatan kinerja didalam diri pegawai, (2) Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan koefisien jalur = 0,289 dan *P-Value* 0.050 dengan taraf signifikan $0.050 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang kepemimpinan mampu berkomunikasi secara baik dengan pegawai di lingkungan kerja, memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, dan mendengarkan setiap informasi maupun pendapat dari pegawai di lingkungan kerja, masih perlu diperhatikan terutama meningkatkan kemampuan berkomunikasi, memberikan sanksi, dan mendengarkan pendapat dari pegawai sehingga pegawai akan berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Piartini (2018) menegaskan bahwa secara kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Prihatin (2011) menegaskan tentang kepemimpinan memang sangat diperlukan dalam sebuah instansi atau organisasi. Pentingnya pemimpin

dikarenakan beberapa alasan diantaranya adalah karena banyak orang memerlukan figur pemimpin, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, sebagai tempat pengambilan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya.

Kepemimpinan tentunya berkaitan dengan kekuasaan dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya dengan memperhatikan dan mengarahkan anggota atau pegawai untuk disiplin dalam bekerja. Demikian pula dengan pimpinan yang ada di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat mampu mengarahkan pegawai untuk disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada pewartainya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat. Temuan tersebut bermakna bahwa (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika kepemimpinan sudah dilaksanakan dengan baik, maka akan mendukung terciptanya disiplin kerja pegawai sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik, (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

4.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, dengan koefisien jalur = 0,528 dan *P-Value* 0.000 dengan taraf signifikan 0.000 < 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang kemampuan menyelesaikan

tugas dengan baik sesuai keahlian, menyelesaikan tugas agar mendapat penilaian positif dari pimpinan, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga masih perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga pegawai akan berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yasa (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Wahjono (2010:79) menegaskan bahwa motivasi merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu bergerak karena dua sebab yaitu kemampuan (ability) dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan pelatihan, serta gerak dari refleksi secara biologis dan psikologis yang menjadi kodrat manusia.

Motivasi yang diberikan menjadi pendorong bagi pegawai dalam mematuhi dan melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan. Demikian pula dengan pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh disiplin. Pegawai mematuhi dan menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan sehingga akan mendukung bagi keberhasilan dalam menjalankan tugas yang sudah ditetapkan untuk mencapai kepada tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai secara positif dan signifikan pada pegawai khususnya dalam suatu lembaga atau instansi kerja. Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika motivasi diberikan dengan baik dan muncul dalam diri pegawai, maka akan tercipta kedisiplinan kerja, (2) Nilai yang signifikan

mengindikasikan bahwa motivasi dapat berarti memberikan mempengaruhi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

4.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur = 0,651 dan *P- Value* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap pelaksanaan tugas atau kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang pegawai akan berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai masih perlu diperhatikan dan diberi arahan agar pegawai mampu mengerjakan tugas yang diberikan, berusaha untuk bekerjasama, dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astria (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Makawimbang (2012) mengemukakan bahwa disiplin berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan atau menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin pegawai pada umumnya mempunyai makna yang luas yaitu tidak hanya untuk hormat, taat dan patuh terhadap setiap aturan, standar atau norma yang berlaku, akan tetapi juga mempunyai makna sebagai suatu kesanggupan untuk menjalankan aturan tersebut dengan sungguh-sungguh serta kesediaan menerima sanksi-sanksi bila melanggar.

Disiplin kerja yang baik tentu akan mendukung terhadap optimalisasi kinerja yang dilaksanakan. Demikian halnya dengan pegawai di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga pegawai

benar-benar dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mendukung peningkatan kinerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja juga ditemukan positif dan signifikan. Temuan ini bermakna bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika disiplin kerja ada di dalam diri pegawai, maka kinerja pada pegawai juga akan meningkat, (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin Kerja dengan koefisien jalur = 0,118 dan *P-Value* 0.036 dengan taraf signifikan $0.036 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang kepemimpinan mampu berkomunikasi secara baik dengan pegawai di lingkungan kerja, memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, dan mendengarkan setiap informasi maupun pendapat dari pegawai di lingkungan kerja, masih perlu diperhatikan terutama meningkatkan kemampuan berkomunikasi, memberikan sanksi, dan mendengarkan pendapat dari pegawai sehingga pegawai akan lebih berusaha melaksanakan tugas dengan baik, mampu bekerjasama dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini tentunya dapat dilaksanakan dengan dimediasi melalui pegawai berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan

tujuan yang akan dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andayani (2018) menyimpulkan bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Siagian (2007) menegaskan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif. Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pendisiplinan korektif jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pemimpin yang tegas dan tanggung jawab dalam menegakkan disiplin kerja bagi pegawai. Demikian halnya dengan pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat mampu menjalankan tugas karena adanya ketegasan oleh pimpinan yang mengharuskan pegawai untuk selalu dan tetap disiplin dalam bekerja sehingga mampu mengoptimalkan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Keberhasilan dan peningkatan kinerja pegawai sangat didukung oleh pimpinan yang tegas dan bertanggungjawab dalam mengarahkan pegawainya untuk tetap disiplin dalam bekerja. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu : (1). Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya; (2). Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap

mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif dan (3).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja pegawai pada adalah signifikan. Ini bermakna bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

4.2.7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dengan koefisien jalur = 0,344 dan P-Value 0.007 dengan taraf signifikan $0.001 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pengaruh langsung sama besar dengan pengaruh tidak langsung.

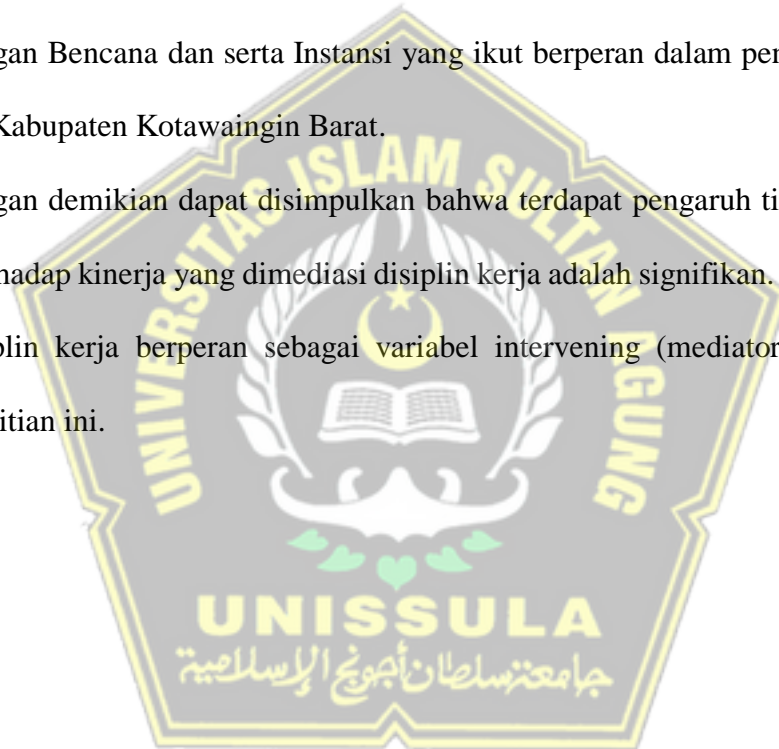
Berdasarkan beberapa dari item pertanyaan tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai keahlian, menyelesaikan tugas agar mendapat penilaian positif dari pimpinan, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga masih perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga pegawai akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan, berusaha untuk bekerjasama, dan merasa nyaman dalam menjakankan tugas yang diberikan. Hal ini tentunya dapat dilaksanakan dengan dimediasi melalui pegawai berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ainah (2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Hamalik (2011) menegaskan bahwa ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi yaitu motivasi dipandang sebagai suatu proses. Pengetahuan tentang

proses ini akan membantu kita menjelaskan kelakuan yang kita amati dan untuk memperkirakan kelakuan-kelakuan lain pada seseorang an kita menentukan dari karakter dari proses ini dengan melihat petunjuk-petunjuk dari tingkah lakunya. Apakah petunjuk-petunjuk dapat dipercaya dapat dilihat kegunaannya dalam memperkirakan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Peningkatan kinerja tentu dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan terutama motivasi untuk dengan semangat dan kemauan yang kuat untuk selalu disiplin dalam menjalankan tugas. Demikian halnya dengan pegawai yang ada di pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja yang dimediasi disiplin kerja adalah signifikan. Ini bermakna bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat. Dalam hal ini, disiplin kerja bertindak sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat.
3. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat.
4. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat.
5. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam

penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat.

6. Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat.
7. Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh yang telah ada di dalam penelitian ini maka berikut adalah saran dari peneliti:

1. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat perlu lebih serius lagi memimpin terutama mampu berkomunikasi secara baik dengan pegawai di lingkungan kerja, memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, dan mendengarkan setiap informasi maupun pendapat dari pegawai di lingkungan kerja sehingga pegawai akan memiliki motivasi kerja, disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya.
2. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat perlu meningkatkan perhatian terhadap kedisiplinan sehingga pegawai berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
3. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat perlu

meningkatkan motivasi kerja kepada pegawai sehingga pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai keahlian, menyelesaikan tugas agar mendapat penilaian positif dari pimpinan, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

4. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat perlu meningkatkan perhatian khusus kinerja pegawai sehingga mampumengerjakan tugas yang diberikan, berusaha untuk bekerjasama, dan merasa nyaman dalam menjakankan tugas yang diberikan.
5. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat agar lebih memiliki motivasi kerja, disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan dapat mendukung peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan khususnya dalam Badan Penanggulangan Bencana dan serta Instansi yang ikut berperan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Kotawaingin Barat.
6. Bagi peneliti lanjut, hasil penelitian ini dapat sebagai bahan informasi dan perbandingan penelitian dimana disiplin tidak dipergunakan untuk memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
7. Bagi peneliti lanjut, hasil penelitian ini dapat sebagai bahan informasi dan perbandingan penelitian dimana disiplin tidak dipergunakan untuk memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan dan Agenda Lebih Lanjut

Penelitian hanya dilakukan pada populasi yang kecil, dengan cakupan geografis yang minimal dan sangat spesifik. Penelitian juga secara khusus hanya melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin dan kinerja sehingga dapat

mengakibatkan bias perbedaan persepsi atas item pertanyaan juga dimungkinkan terjadi.

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah dan memperkaya variabel independen yang mempengaruhi kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 2017. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bina Aksara.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainah dkk 2016. Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru *Jurnal STIA Bina Banua Banjarmasin* Volume 8 Nomor 1.
- Andayani dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2, hlm. 307-316. e-ISSN:2548-9909.
- Anwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arfan Ikhsan dan Imam Ghozali. 2011. *Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Medan: Maju.
- Astria, Kenny. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol. 2, No. 1, P. 1 – 22.
- Damayanti, Sisvana. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal ARSI/Februari 2016* Vol.2. No. 2 Hal 139-149.
- Deni, Muhammad. 2018. Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.16 (1).
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Engkoswara dan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. 119120
- Fattah, N. 2014. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosda karya.
- Gde Bayu Surya Prawita. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar). *Denpasar: Tesis*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani dan Seftianne dan. 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Publik Sektor Manufaktur. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.13, No. 1, Hlm. 39-56.

- Hardjono, Tri. Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris Pada Kecamatan Mijen Kota Semarang) *Jurnal Tesis*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang 2013. Hal 55.
- Hermawan, Agus.2016. *Komunikasi Pemasaran*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Hermaya.T .2015. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*, terj. T., Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indrafachrudi, Soekanto. 2014. *Mengantar Bagaiman Memimpin Sekolah Yang Baik*. Jakarta : Balai Aksara.
- Indrarini. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang. *Semarang: Tesis*. Jaya, Indra 2018. *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Medan : Perdana Publishing.
- Juliandi, Azuar. 2014. *Metodologi penelitian Bisnis*, Medan : UMSU Pers.
- Jumjuma, 2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Medan. *Tesis*.
- Karnelis. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pase Langsa. *Langsa: Tesis*.
- Kartono. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.121
- Kumarawati , Raka Gede Suparta, Suyatna Yasa. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017,Hal 63-75.
- Lubis, Joharis dkk. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan : Widya Puspita.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta.
- Marliani, Sari. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*. ISSN 2528-1119 Vol 1 No 1, 2016.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.122
- Nur Adha, Risky, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1 Januari 2019. Hal : 47-62.
- Pamudji, S. 2012. *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Piartini dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati

- Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4:1107- 1134. ISSN : 2337-3067.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : Adidaya.
- Purwohandoko. 2009. Integrasi Sumberdaya Internal dan Orientasi Pasar Sebagai Basis Strategi Bersaing Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.7, No.4, Nopember 2009. ISSN : 1693-5241.
- Putrawan, I Made. 2017. *Pengujian Hipotesis Dalam Penelitian-Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rahsel, Yoeyong. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta meningkatkan Kerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : Refika Aditama.
- Syafaruddin. 2017. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan : Perdana Publishing.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafinda Persada.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Graha Ilmu.125
- Wahjono. 2010. *Menjadi Pribadi Berprestasi: Strategi Kerasan Kerja di Kantor*. Yogyakarta: Grasindo.

